

II

(Acte adoptate în temeiul Tratatelor CE/Euratom a căror publicare nu este obligatorie)

DECIZII

CONSILIU

DECIZIA CONSILIULUI

din 15 iulie 2008

privind liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre

(2008/618/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 128 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽²⁾,

după consultarea Comitetului Regiunilor,

având în vedere avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă ⁽³⁾,

întrucât:

(1) Reforma din 2005 a Strategiei de la Lisabona a pus accentul pe creștere și locuri de muncă. Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă, din cadrul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă ⁽⁴⁾, și Orientările generale de politică economică ⁽⁵⁾ au fost adoptate ca un pachet integrat, Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă având un rol determinant

pentru punerea în aplicare a obiectivelor Strategiei de la Lisabona referitoare la piața muncii și la ocuparea forței de muncă.

(2) Analiza programelor naționale de reformă ale statelor membre, incluse în raportul anual al Comisiei privind progresele înregistrate și în proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă, demonstrează că statele membre ar trebui să continue să realizeze toate eforturile posibile pentru a aborda următoarele domenii prioritare:

— atragerea și menținerea pe piața muncii a unui număr sporit de persoane, creșterea ofertei de forță de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială;

— îmbunătățirea capacității de adaptare a lucrătorilor și a întreprinderilor; și

— creșterea investiției în capitalul uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor.

(3) Ținând seama de examinarea de către Comisie a programelor naționale de reformă, precum și de concluziile Consiliului European, ar trebui să se pună accentul pe punerea în aplicare eficace și la timp, în conformitate cu concluziile Consiliului European, consolidând astfel și dimensiunea socială a Strategiei de la Lisabona. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită reperelor și obiectivelor convenite.

(4) Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă au o valabilitate de trei ani, iar în perioada intermediară până la sfârșitul anului 2010 actualizarea lor ar trebui să fie strict limitată.

⁽¹⁾ Avizul din 13 februarie 2008 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽²⁾ Avizul din 20 mai 2008 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽³⁾ Avizul din 13 februarie 2008 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽⁴⁾ JO L 205, 6.8.2005, p. 21.

⁽⁵⁾ JO L 205, 6.8.2005, p. 28.

- (5) Statele membre ar trebui să ia în considerare Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă atunci când utilizează fondurile comunitare alocate, în special cele ale Fondului social european.
- (6) Având în vedere caracterul integrat al pachetului de linii directoare, statele membre ar trebui să pună în aplicare în întregime Orientările generale de politică economică,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Articolul 1

Prin prezenta decizie se adoptă liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, prevăzute în anexă.

Articolul 2

Aceste linii directoare sunt luate în considerare în cadrul politicilor privind ocuparea forței de muncă ale statelor membre și acest lucru este raportat în cadrul programelor naționale de reformă.

Articolul 3

Prezenta decizie se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 15 iulie 2008.

Pentru Consiliu

Președintele

M. BARNIER

ANEXĂ

Liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre
(liniile directoare integrate nr. 17-24)

Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă se încadrează în liniile directoare integrate pentru perioada 2008-2010, care sunt bazate pe trei piloni – politici macroeconomice, reforme microeconomice și politici de ocupare a forței de muncă. Acești piloni contribuie împreună la realizarea obiectivelor de creștere durabilă și ocupare a forței de muncă și la întărirea coeziunii sociale.

Statele membre, în cooperare cu partenerii sociali și, după caz, cu alți factori interesați, își coordonează propriile politici în vederea punerii în aplicare a obiectivelor și a acțiunilor prioritare menționate în continuare, în așa fel încât crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune și a unei forțe de muncă având la bază o educație și competențe mai bune să sprijine o piață a muncii care să favorizeze integrarea. În conformitate cu Strategia de la Lisabona și ținând seama de obiectivele sociale comune, politicile statelor membre încurajează într-un mod echilibrat:

- ocuparea integrală a forței de muncă: realizarea obiectivelor de ocupare integrală a forței de muncă și de reducere a șomajului și a inactivității prin creșterea cererii și a ofertei de mână de lucru este o condiție esențială pentru susținerea creșterii economice și întărirea coeziunii sociale. În vederea realizării acestor obiective, este foarte importantă adoptarea unei abordări integrate, bazate pe flexibilitate. Politicile bazate pe flexibilitate vizează simultan flexibilitatea piețelor muncii, organizarea activității și relațiile de muncă, armonizarea vieții profesionale cu cea privată, precum și siguranța locului de muncă și protecția socială;
- îmbunătățirea calității și productivității muncii: eforturile de creștere a ratei ocupării forței de muncă se conjugă cu îmbunătățirea atractivității locurilor de muncă, a calității muncii și a creșterii productivității muncii; reducerea substanțială a segmentării, a inegalității de gen și a proporției de lucrători săraci. Ar trebui exploatate pe deplin sinergiile dintre calitatea muncii, productivitate și ocuparea forței de muncă;
- întărirea coeziunii economice, sociale și teritoriale: sunt necesare acțiuni ferme de consolidare a integrării sociale, de combatere a sărăciei, în special în rândul copiilor, de prevenire a excluderii de pe piața muncii, de susținere a integrării pe piața muncii a persoanelor defavorizate, precum și de reducere a diferențelor regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, șomajul și productivitatea muncii, în special în regiunile mai puțin dezvoltate. De asemenea, este necesară o interacțiune mai fermă cu metoda deschisă de coordonare în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale.

Egalitatea de șanse și combaterea discriminării sunt esențiale pentru realizarea de progrese. Abordarea integratoare și promovarea egalității de gen ar trebui să fie garantate în toate acțiunile întreprinse. De asemenea, trebuie să se acorde o atenție deosebită reducerii semnificative a tuturor decalajelor între femei și bărbați pe piața muncii, în conformitate cu Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați. În cadrul unei noi abordări intergenerații, ar trebui acordată o atenție specială situației tinerilor, prin punerea în aplicare a Pactului european pentru tineret, precum și promovării accesului la locuri de muncă pe parcursul întregii vieți active, inclusiv pentru lucrătorii în vârstă. De asemenea, trebuie să se acorde o atenție deosebită reducerii considerabile a diferențelor, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, dintre persoanele defavorizate, inclusiv persoanele cu handicap, și toate celelalte persoane, precum și între resortisanții țărilor terțe și cetățenii Uniunii Europene, în conformitate cu eventualele obiective naționale în domeniu. Această acțiune va oferi statelor membre sprijin în abordarea problemelor demografice.

Statele membre ar trebui să aibă drept scop integrarea activă a tuturor persoanelor prin promovarea participării forței de muncă și să combată sărăcia și excluderea grupurilor marginalizate.

În cadrul acțiunii lor, statele membre ar trebui să vegheze la asigurarea unei bune administrări a politicilor privind ocuparea forței de muncă și a politicilor sociale și să se asigure că evoluțiile pozitive în domeniul economic, al pieței muncii și al afacerilor sociale se întăresc reciproc. Statele membre ar trebui să instituie un parteneriat extins pentru schimbare, asociind pe deplin organismele parlamentare și părțile interesate, inclusiv cele de la nivel regional și local, precum și organizațiile societății civile. Partenerii sociali europeni și naționali ar trebui să joace un rol central. O serie de obiective și criterii definite la nivelul Uniunii Europene în cadrul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, cu prilejul elaborării liniilor directoare din 2003, ar trebui să facă în continuare obiectul unei monitorizări cu ajutorul indicatorilor și al tabelelor de performanță. Statele membre sunt, de asemenea, încurajate să își definească propriile angajamente și obiective și să țină seama atât de acestea, cât și de recomandările adoptate la nivel european pentru fiecare țară în parte. În plus, statele membre sunt încurajate să monitorizeze impactul social al reformelor.

Buna guvernare presupune, de asemenea, sporirea eficienței în atribuirea resurselor administrative și financiare. Statele membre, în acord cu Comisia, ar trebui să își orienteze resursele alocate din fondurile structurale, în special pe cele alocate din Fondul social european, către punerea în aplicare a Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă și să raporteze cu privire la acțiunile întreprinse. Este necesar, în special, să se urmărească întărirea capacității instituționale și administrative a statelor membre.

Linia directoare 17. Punerea în aplicare a politicilor de ocupare a forței de muncă, în scopul ocupării integrale a forței de muncă, al îmbunătățirii calității și a productivității muncii și al întăririi coeziunii sociale și teritoriale.

Aceste politici ar trebui să contribuie la atingerea, până în 2010, a unei rate medii de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană (UE) de 70 % în general, de cel puțin 60 % pentru ocuparea femeilor și de 50 % pentru ocuparea lucrătorilor în vârstă (55-64 ani), precum și la reducerea șomajului și a inactivității. Statele membre ar trebui să aibă în vedere stabilirea unor obiective naționale în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă.

Pentru atingerea acestor obiective, acțiunile ar trebui să se concentreze asupra următoarelor priorități:

- atragerea și menținerea pe piața muncii a unui număr sporit de persoane, creșterea ofertei de mână de lucru și modernizarea sistemelor de protecție socială;
- îmbunătățirea capacității de adaptare a lucrătorilor și a întreprinderilor;
- creșterea investiției în capitalul uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor.

1. *Atragerea și menținerea pe piața muncii a unui număr sporit de persoane, creșterea ofertei de mână de lucru și modernizarea sistemelor de protecție socială*

Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă este cel mai bun mijloc pentru a genera creștere economică și a promova economiile care favorizează inserția socială, asigurându-se în același timp protecția persoanelor care nu sunt apte de muncă. Promovarea ofertei de mână de lucru, o abordare a muncii bazată pe ciclul de viață, precum și modernizarea sistemelor de protecție socială pentru a le asigura un caracter adecvat, viabilitate financiară și capacitatea de adaptare la nevoile în schimbare ale societății sunt cu atât mai mult necesare cu cât se apropie termenul estimat pentru diminuarea numărului de persoane active pe piața muncii. Este necesar să se acorde o atenție deosebită reducerii semnificative a decalajelor persistente între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerațiile acordate. Creșterea ratei de ocupare a forței de muncă printre lucrătorii în vârstă și printre tineri, în cadrul noii abordări intergenerații, precum și promovarea integrării active a persoanelor care suferă cel mai mult de excludere de pe piața muncii sunt, de asemenea, de o importanță majoră. Sunt necesare acțiuni mai ferme de îmbunătățire a situației tinerilor pe piața muncii, în special a celor cu un grad redus de calificare, și de reducere considerabilă a șomajului în rândul tinerilor, a cărui rată este, în medie, de două ori mai mare decât rata globală a șomajului.

Trebuie create condiții favorabile pentru dezvoltarea ocupării forței de muncă, fie că este vorba de primul loc de muncă, de reîntoarcerea pe piața forței de muncă după o perioadă de întrerupere sau de propria dorință de a-și prelungi viața profesională. Calitatea locurilor de muncă, inclusiv salariul și avantajele colaterale, condițiile de muncă, accesul la sistemul de învățare pe tot parcursul vieții și perspectivele de carieră, precum și ajutorul și măsurile de stimulare prevăzute de sistemele de protecție socială sunt de o importanță majoră. În scopul de a sprijini o abordare a muncii bazată pe ciclul de viață și de a promova armonizarea între viața profesională și viața de familie este nevoie de politici cu privire la îngrijirea copiilor. Până în 2010, asigurarea accesului la îngrijire pentru cel puțin 90 % din copiii cu vârsta între 3 ani și vârsta obligatorie de începere a școlii și pentru cel puțin 33 % din copiii cu vârsta sub 3 ani reprezintă un obiectiv de referință util la nivel național, dar sunt necesare și eforturi specifice de rezolvare a diferențelor regionale pe teritoriul aceleiași țări. Creșterea ratei medii de ocupare a forței de muncă în rândul părinților, în special al celor care cresc singuri copii și care sunt, de obicei, expuși unui risc mai mare de sărăcie, necesită măsuri de sprijin pentru familii. Statele membre ar trebui să țină seama, în special, de nevoile specifice ale familiilor monoparentale și ale celor cu mulți copii. În plus, vârsta medie efectivă de părăsire a pieței muncii ar trebui să crească, la nivelul UE, cu 5 ani până în 2010, comparativ cu anul 2001.

Statele membre ar trebui să ia măsuri în vederea îmbunătățirii stării de sănătate (la locul de muncă), în scopul de a reduce povara creată de îmbolnăviri, de a spori productivitatea muncii și de a prelungi viața profesională. Punerea în aplicare a Pactului european pentru tineret, a Pactului pentru egalitatea între femei și bărbați și a Alianței europene pentru familii ar trebui să contribuie, de asemenea, la o abordare a muncii bazate pe ciclul de viață, în special prin facilitarea tranziției de la studii la piața muncii. Tinerii defavorizați ar trebui să beneficieze de șanse egale în ceea ce privește integrarea socială și profesională, prin intermediul unor măsuri adaptate la nivel individual.

Linia directoare 18. Promovarea unei abordări a muncii bazate pe ciclul de viață prin intermediul următoarelor acțiuni:

- reînnoirea eforturilor care urmăresc crearea unor trasee profesionale pentru tineri și reducerea șomajului în rândul tinerilor, conform cerințelor Pactului european pentru tineret;
- inițierea unor acțiuni ferme în scopul de a crește participarea profesională a femeilor și de a reduce decalajele între bărbați și femei în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, șomajul și salarizarea;
- realizarea unei mai bune armonizări între viața profesională și cea privată și prevederea unor structuri accesibile și abordabile de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere;
- sprijin în vederea îmbătrânirii active, inclusiv prin asigurarea unor condiții de muncă adecvate și a unei stări mai bune de sănătate (la locul de muncă) și prin aplicarea de măsuri care să favorizeze activitatea și să descurajeze pensionarea anticipată;
- modernizarea sistemelor de protecție socială, inclusiv sistemul de pensii și de îngrijire a sănătății, asigurându-le caracterul social adecvat, viabilitatea financiară și capacitatea de adaptare la evoluția necesităților, pentru a putea sprijini o mai bună participare și menținere pe piața muncii, precum și prelungirea vieții profesionale.

A se vedea, de asemenea, linia directoare integrată nr. 2: „Asigurarea viabilității situației economice și bugetare, condiție a unui grad mai ridicat de ocupare a forței de muncă”.

Politicile privind integrarea activă pot crește oferta de forță de muncă și pot consolida coeziunea societății și reprezintă un mijloc puternic de promovare a integrării sociale și pe piața muncii a persoanelor celor mai dezavantajate.

Fiecărui șomer în parte ar trebui să i se ofere un loc de muncă, inclusiv posibilitatea de instruire, de formare suplimentară sau orice altă posibilitate de îmbunătățire a integrării profesionale; în termen de 4 luni, până în 2010, în cazul tinerilor care au abandonat școala, și în termen de 12 luni, în cazul adulților. Trebuie aplicate politici care urmăresc măsuri proactive pe piața muncii în favoarea șomerilor pe perioadă îndelungată, avându-se în vedere obiectivul de referință privind atingerea unei rate de participare de 25 % în 2010. Astfel de măsuri pot lua forma formării profesionale, reorientării, stagiilor de practică profesională, un loc de muncă sau orice altă măsură privind capacitatea de muncă, iar, dacă este cazul, în combinație cu o asistență continuă pentru căutarea unui loc de muncă. Pentru intensificarea activității și combaterea excluderii sociale, este esențial să se faciliteze accesul la ocuparea unui loc de muncă pentru cei care caută acest lucru, să se prevină șomajul și să se vegheze ca lucrătorii care își pierd locul de muncă să păstreze o strânsă legătură cu piața muncii și capacitatea de muncă. Atingerea acestor obiective necesită eliminarea obstacolelor de pe piața muncii prin oferirea de asistență în căutarea eficace a unui loc de muncă, prin facilitarea accesului la pregătire și prin alte măsuri proactive pe piața muncii. Asigurarea accesului la serviciile sociale de bază la un preț rezonabil și a unor niveluri adecvate de venituri minime pentru toți, precum și principiul remunerației corecte în vederea rentabilizării muncii au, de asemenea, o importanță majoră. Această abordare ar trebui, în același timp, să asigure că munca este atrăgătoare din punct de vedere financiar pentru toți lucrătorii și să elimine capcanele șomajului, sărăciei și inactivității.

Este necesar, în special, să se urmărească integrarea pe piața muncii a persoanelor defavorizate, inclusiv a lucrătorilor cu o calificare redusă, printre altele prin dezvoltarea serviciilor sociale și a economiei sociale, precum și a noilor surse de locuri de muncă pentru a răspunde necesităților colective. Este deosebit de importantă combaterea discriminării și favorizarea accesului la muncă a persoanelor cu handicap și integrarea imigranților și a minorităților.

Linia directoare 19. Asigurarea unor piețe ale muncii care să favorizeze integrarea, sporirea atractivității locurilor de muncă și rentabilizarea muncii pentru cei care caută un loc de muncă, inclusiv pentru persoanele defavorizate și pentru cele inactive, prin intermediul următoarelor acțiuni:

- aplicarea unor măsuri active și preventive pe piața muncii, cum ar fi identificarea rapidă a necesităților, sprijinul acordat pentru căutarea unui loc de muncă, orientarea și formarea în cadrul unor planuri de acțiune personalizate, punerea la dispoziție a serviciilor sociale necesare pentru a favoriza inserția persoanelor celor mai defavorizate de pe piața muncii și a contribui la eradicarea sărăciei;
- revizuirea continuă a măsurilor de încurajare și de descurajare care rezultă din sistemele de taxe și prestații, inclusiv gestionarea și condiționarea prestațiilor, precum și reducerea considerabilă a nivelului înalt al ratelor marginale efective ale impozitelor, în special pentru persoanele cu venituri reduse, garantând în același timp un nivel corespunzător de protecție socială;
- dezvoltarea de noi surse de locuri de muncă în sectorul serviciilor pentru persoane și întreprinderi, în special la nivel local.

Pentru a permite unui număr sporit de persoane să găsească un loc de muncă mai bun, este, de asemenea, necesară consolidarea infrastructurilor de pe piața muncii la nivel național și al UE, inclusiv cu ajutorul rețelei EURES, pentru a anticipa mai rapid eventualele incompatibilități și pentru a le remedia. O tranziție ușoară între locurile de muncă și către ocuparea unui loc de muncă este extrem de importantă și, prin urmare, ar trebui să se promoveze politici de încurajare a mobilității și a adaptării pe piața muncii. Persoanele care caută un loc de muncă în UE ar trebui să poată consulta toate ofertele de muncă publicate prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre. Mobilitatea lucrătorilor în cadrul UE ar trebui să fie integral asigurată în cadrul tratatelor. De asemenea, este necesar să se țină pe deplin seama, pe piețele naționale ale muncii, de oferta suplimentară de mână de lucru rezultată din imigrarea resortisanților țărilor terțe.

Linia directoare 20. Îmbunătățirea congruenței între cerere și ofertă pe piața muncii, prin intermediul următoarelor acțiuni:

- modernizarea și consolidarea instituțiilor de pe piața muncii, în special a serviciilor de ocupare a forței de muncă, în vederea asigurării, printre altele, a unei mai mari transparențe a ofertelor de locuri de muncă și de formare la nivel național și european;
- eliminarea obstacolelor din calea mobilității lucrătorilor în Europa, în cadrul tratatelor;
- o mai bună anticipare a nevoilor de competențe, a penurilor și a blocajelor de pe piața muncii;
- gestionarea corespunzătoare a migrației economice.

2. Îmbunătățirea capacității de adaptare a lucrătorilor și a întreprinderilor

Europa are nevoie să își amelioreze capacitatea de a anticipa, de a declanșa și de a integra schimbările economice și sociale. Acest lucru necesită costuri ale muncii favorabile ocupării forței de muncă, forme moderne de organizare a muncii, promovarea „condițiilor bune de muncă” și piețe ale muncii care să funcționeze bine, astfel încât să poată îmbina mai bine flexibilitatea cu siguranța locului de muncă și să răspundă astfel nevoilor întreprinderilor și lucrătorilor. Aceasta ar trebui să contribuie, de asemenea, la prevenirea segmentării piețelor muncii și la reducerea muncii nedecarate (a se vedea și liniile directoare 18, 19, 20 și 23).

Într-o economie din ce în ce mai globalizată, caracterizată prin deschiderea piețelor și apariția continuă a unor noi tehnologii, atât întreprinderile, cât și lucrătorii simt nevoia și au oportunitatea de a se adapta. Cu toate că este în ansamblu benefic pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă, acest proces de evoluție structurală aduce, de asemenea, transformări care perturbă o parte din lucrători și unele întreprinderi. Întreprinderile trebuie să își sporească flexibilitatea pentru a face față schimbărilor bruște ale cererii de bunuri și servicii pe care le oferă, pentru a se adapta la noile tehnologii și pentru a fi în măsură să inoveze în permanență, astfel încât să se mențină competitive.

Acestea trebuie să răspundă și la cererea crescândă de calitate a locurilor de muncă, determinată de preferințele personale ale lucrătorilor și de schimbările care afectează familia, și vor trebui să facă față îmbătrânirii forței de muncă și reducerii numărului de tineri angajați. Lucrătorii parcurg un traseu profesional din ce în ce mai complex, deoarece modalitățile de organizare a muncii devin din ce în ce mai diversificate și inegale și sunt nevoiți să facă față cu succes unui număr sporit de situații de tranziție în cursul vieții. Având în vedere schimbările rapide din economie, lucrătorilor trebuie să li se ofere posibilități de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a face față unor noi metode de lucru, inclusiv o mai bună exploatare a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC). Evoluția statutului pe piața muncii și riscurile aferente de pierdere temporară a veniturilor ar trebui să fie rezolvate prin asigurarea unei protecții sociale moderne corespunzătoare.

Pentru a răspunde cu succes acestor provocări, este necesară o abordare integrată bazată pe flexibilitate. Flexibilitatea presupune o combinație deliberată de prevederi contractuale flexibile și sigure, strategii cuprinzătoare de învățare continuă, politici active și eficace în ceea ce privește piața muncii, precum și sisteme de protecție socială adecvate și durabile.

Statele membre ar trebui să își implementeze propriile mecanisme de flexibilitate, în baza principiilor comune adoptate de către Consiliu. Aceste principii reprezintă o bază utilă pentru reforme și pentru elaborarea la nivel național a opțiunilor de politică și a unor dispoziții specifice în domeniul flexibilității. Nu există un mecanism unic și nici o ierarhizare a principiilor.

Linia directoare 21. Promovarea flexibilității și, în același timp, a siguranței locului de muncă și reducerea segmentării pieței muncii, ținându-se seama în mod corespunzător de rolul partenerilor sociali, prin intermediul următoarelor acțiuni:

- adaptarea legislației referitoare la ocuparea forței de muncă și reexaminarea, după caz, a diferitelor dispoziții contractuale și referitoare la timpul de lucru;
- abordarea problemei muncii nedeclarate;
- anticiparea mai exactă și gestionarea într-o manieră pozitivă a schimbărilor, cum ar fi restructurările economice, inclusiv schimbările legate de deschiderea piețelor, pentru a reduce la minimum costul social al acestora și pentru a facilita adaptarea;
- promovarea și difuzarea formelor de organizare a muncii inovatoare și adaptabile, în vederea îmbunătățirii calității și a productivității la locul de muncă, inclusiv sănătatea și securitatea;
- facilitarea tranzițiilor în situația profesională, inclusiv formarea, activitatea profesională independentă, crearea de întreprinderi și mobilitatea geografică.

A se vedea, de asemenea, linia directoare integrată nr. 5: „Promovarea unei mai bune coerențe între politicile macroeconomice, cele structurale și cele privind ocuparea forței de muncă”.

Pentru a optimiza crearea de locuri de muncă, pentru a păstra competitivitatea și a contribui la sistemul economic general, evoluția globală a salariilor ar trebui să corespundă creșterii productivității pe durata întregului ciclu economic și să reflecte situația de pe piața muncii. Diferențele de salarizare dintre femei și bărbați ar trebui reduse în mod semnificativ. O atenție deosebită ar trebui acordată nivelului scăzut al salariilor în profesii și sectoare care tind să fie dominate de către femei, precum și combaterii motivelor care duc la această situație. De asemenea, pentru a facilita crearea de locuri de muncă, este posibil să fie necesară diminuarea costurilor nesalariale ale muncii și reexaminarea sistemului fiscal, în special în cazul locurilor de muncă cu salarii mici.

Linia directoare 22. Asigurarea unei evoluții a costurilor muncii și a unor mecanisme de stabilire a salariilor care să fie favorabile ocupării forței de muncă, prin intermediul următoarelor acțiuni:

- încurajarea partenerilor sociali, în domeniile care țin de competența lor, de a institui un cadru corespunzător pentru negocierile salariale, în scopul de a reflecta provocările legate de productivitate și de piața muncii la toate nivelurile pertinente și de a evita diferențele de salarizare între bărbați și femei;
- analizarea impactului asupra ocupării forței de muncă al costurilor nesalariale ale muncii și, după caz, adaptarea structurii și a nivelului acestora, în special pentru a reduce presiunea fiscală asupra persoanelor slab remunerate.

A se vedea, de asemenea, linia directoare integrată nr. 4: „Asigurarea unei evoluții a salariilor care să contribuie la creștere și la stabilitate macroeconomică”.

3. Creșterea investiției în capitalul uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor

Este necesar ca Europa să investească mai mult și mai eficient în capitalul uman. Un număr prea mare de persoane nu reușesc să intre, să avanseze sau să se mențină pe piața muncii din cauza lipsei sau a inadecvării competențelor. Pentru a favoriza accesul la ocuparea unui loc de muncă pentru bărbați și femei de toate vârstele, pentru a ridica nivelul productivității, al inovării și al calității la locul de muncă, Uniunea Europeană trebuie să investească mai mult și mai eficient în capitalul uman și în învățarea pe tot parcursul vieții.

Economiile bazate pe cunoaștere și servicii necesită competențe diferite comparativ cu industriile tradiționale, competențe care necesită la rândul lor o continuă actualizare, în contextul evoluției tehnologice și al inovării. Lucrătorii care intenționează să își păstreze locul de muncă, să progreseze pe plan profesional și să fie pregătiți pentru tranziție și pentru schimbările de pe piața muncii trebuie să dobândească noi cunoștințe, pe care să le actualizeze periodic. Productivitatea întreprinderilor depinde de capacitatea de a crea și de a menține o forță de muncă capabilă să se adapteze la schimbare. Guvernele trebuie să vegheze pentru ca gradul de instruire să crească și pentru ca tinerii să dobândească competențele esențiale necesare, în conformitate cu Pactul european pentru tineret. În scopul de a spori șansele tinerilor pe piața muncii, UE ar trebui să urmărească o rată medie a abandonului școlar de maximum 10 %; iar până în 2010, cel puțin 85 % din persoanele cu vârsta de 22 de ani să fi finalizat o școală liceală sau profesională. Politicile ar trebui să vizeze, de asemenea, creșterea nivelului mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții la cel puțin 12,5 % din populația adultă în vârstă de lucru (grupul de vârstă 25-64 ani) la nivelul UE. Toate părțile interesate ar trebui să fie mobilizate pentru dezvoltarea și favorizarea unei adevărate culturi a instruirii permanente, de la cea mai fragedă vârstă. În scopul de a atinge o creștere substanțială a investițiilor publice și private consacrate resurselor umane pe cap de locuitor și de a garanta calitatea și eficacitatea acestor investiții, este important ca responsabilitatea și costurile să fie distribuite în mod echitabil și transparent între toți actorii. Statele membre ar trebui să exploateze mai bine posibilitățile oferite de fondurile structurale și de Banca Europeană de Investiții pentru a investi în domeniul educației și formării. În vederea atingerii acestor obiective, statele membre trebuie să pună în aplicare strategiile coerente și cuprinzătoare în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la care ele însele s-au angajat.

Linia directoare 23. Creșterea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman prin intermediul următoarelor acțiuni:

- politici și acțiuni incluzive în domeniul educației și formării menite să faciliteze în mod semnificativ accesul la învățământul profesional inițial, la învățământul secundar și la cel superior, inclusiv la instruirea și formarea antreprenorială;
- reducerea semnificativă a numărului de elevi care abandonează școala prematur;
- inițierea unor strategii eficiente de formare pe tot parcursul vieții oferite tuturor, în cadrul școlilor, întreprinderilor, autorităților publice și gospodăriilor, în conformitate cu acordurile europene, inclusiv prin stimulări și mecanisme de repartizare a costurilor corespunzătoare, în vederea creșterii participării la formarea continuă și la locul de muncă pe tot parcursul vieții, în special pentru lucrătorii cu o calificare redusă și în vârstă.

A se vedea, de asemenea, linia directoare nr. 7: „Creșterea și îmbunătățirea investițiilor în cercetare și dezvoltare, în special de către sectorul privat”.

Nu este suficientă stabilirea unor obiective ambițioase și creșterea nivelului investițiilor tuturor actorilor. Pentru a se asigura că, în practică, oferta este compatibilă cu cererea este necesar ca sistemele de educație și de formare pe tot parcursul vieții să fie abordabile, accesibile și capabile să se adapteze la evoluția necesităților. Adaptarea și întărirea capacității sistemelor de învățământ și de formare, precum și adoptarea de măsuri de îmbunătățire a bazei de date privind politicile de educație și de formare sunt necesare pentru a spori compatibilitatea acestora cu piața muncii, eficiența, excelența și echitatea lor, precum și capacitatea lor de adaptare la nevoile economiei și ale societății bazate pe cunoaștere. Un sistem ușor accesibil, integrat și disponibil la scară largă, care să asigure orientarea în carieră pe tot parcursul vieții, ar putea facilita accesul persoanelor la educație și formare și ar putea spori relevanța ofertei educaționale și de formare pentru nevoile de competențe. Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) pot fi folosite pentru a îmbunătăți accesul la instruire și pentru a o adapta mai bine la necesitățile angajatorilor și ale lucrătorilor.

De asemenea, este necesară o mai mare mobilitate, atât în scop profesional, cât și educativ, pentru extinderea accesului la oportunitățile de pe piața muncii la scara întregii Uniuni Europene. Celelalte obstacole în calea mobilității de pe piața europeană a muncii ar trebui înlăturate, în special cele legate de recunoașterea, transparența și utilizarea calificărilor și rezultatelor studiilor, în special prin punerea în aplicare a Cadrului European al Calificărilor, prin alinierea, până în 2010, a sistemelor naționale de acordare a calificărilor la acest cadru și, după caz, prin dezvoltarea de cadre naționale de acordare a calificărilor. Va fi importantă utilizarea referințelor și a instrumentelor europene aprobate pentru a susține reformele sistemelor de învățământ și de formare naționale, astfel cum se prevede în programul de lucru „Educație și formare 2010”.

Linia directoare 24. Adaptarea sistemelor de educație și de formare la noile exigențe în domeniul competențelor, prin intermediul următoarelor acțiuni:

- consolidarea și garantarea atractivității, a deschiderii și a standardelor calitative ale sistemelor de educație și de formare, extinderea ofertei de posibilități de educație și de formare, garantarea unor mecanisme de învățare flexibile și sporirea posibilităților de mobilitate pentru studenți și formatori;
- facilitarea și diversificarea accesului pentru toți la educație și la formare, precum și la cunoaștere, prin organizarea timpului de lucru, prin servicii de ajutor familial, prin servicii de orientare profesională și, după caz, prin noi forme de repartizare a costurilor;
- adaptarea la noile necesități pe plan profesional și pe planul competențelor esențiale, precum și la viitoarele necesități referitoare la calificare, prin îmbunătățirea definirii și a transparenței calificărilor, prin recunoașterea efectivă a acestora și validarea educării și a formării nonformale și informale.

Perspectivă asupra obiectivelor și reperelor stabilite în cadrul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă

În cadrul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă au fost stabilite următoarele obiective și repere:

- fiecărui șomer i se oferă un loc de muncă, posibilitatea de instruire, de formare suplimentară sau orice altă posibilitate de îmbunătățire a integrării profesionale, în termen de cel mult 4 luni, până în 2010, în cazul tinerilor care au abandonat școala, și în termen de cel mult 12 luni, în cazul adulților;
 - până în 2010, 25 % din șomerii de lungă durată ar trebui să participe la o măsură activă, de exemplu la o acțiune de formare sau de reconversie profesională, la un stagiu practic sau la oricare altă măsură destinată facilitării integrării profesionale, în scopul de a atinge media înregistrată de cele trei state membre cele mai avansate;
 - persoanele care caută un loc de muncă au posibilitatea de a consulta, pe întreg teritoriul Uniunii Europene, toate ofertele de locuri de muncă anunțate de serviciile de ocupare a forței de muncă din statele membre;
 - creșterea cu cinci ani, până în 2010, la nivelul UE, a vârstei medii efective de părăsire a pieței muncii, comparativ cu anul 2001;
 - asigurarea, până în 2010, a unor servicii de îngrijire a copiilor pentru cel puțin 90 % din copiii cu vârsta între 3 ani și vârsta obligatorie de începere a școlii și pentru cel puțin 33 % din copiii cu vârsta sub 3 ani;
 - o rată medie de abandon școlar de maximum 10 % la nivelul Uniunii Europene;
 - până în 2010, cel puțin 85 % din persoanele cu vârsta de 22 de ani din UE ar trebui să fi finalizat o școală liceală sau profesională;
 - nivelul mediu în UE de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții ar trebui să fie de cel puțin 12,5 % din populația adultă în vârstă de lucru (grupul de vârstă 25-64 ani).
-