

II

(Jogi aktusok, amelyek közzététele nem kötelező)

TANÁCS

A TANÁCS HATÁROZATA

(2005. július 12.)

a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról

(2005/600/EK)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 128. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽²⁾,

tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére,

tekintettel a Foglalkoztatási Bizottság véleményére,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke értelmében az Unió célul tűzi ki maga elé, többek között, a gazdasági és társadalmi fejlődés, valamint a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítását. Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 125. cikke megállapítja, hogy a tagállamok és a Közösség összehangolt stratégia kialakítására törekednek a foglalkoztatás és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén.
- (2) A lisszaboni Európai Tanács 2000 márciusában a fenntartható gazdasági fejlődésre, a több és jobb munkahely létrehozására, a nagyobb társadalmi kohézió megteremtésére és hosszú távú foglalkoztatottságra irányuló stratégiai

célt tűzte ki, azonban öt év elteltével a stratégia célkitűzései korántsem tekinthetők megvalósítottak.

- (3) A foglalkoztatási iránymutatások és az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások integrált csomagjának bemutatása hozzájárul a lisszaboni stratégiának a növekedés és foglalkoztatás irányába történő újbóli meghatározásához. Az európai foglalkoztatási stratégiának vezető szerepe van a lisszaboni stratégia foglalkoztatásra irányuló célkitűzéseinek a végrehajtásában. A társadalmi kohézió erősítése a lisszaboni stratégia sikeréhez is alapvető fontosságú. Az európai foglalkoztatási stratégia sikere pedig, a szociális menetrendben meghatározottak szerint, hozzájárul a társadalmi kohézió növeléséhez.
- (4) A 2005. március 22-i és 23-i tavaszi Európai Tanács következtetéseivel összhangban az Uniónak valamennyi megfelelő nemzeti és közösségi erőforrást mozgósítania kell – beleértve a kohéziós politikát is – a lisszaboni stratégia három (gazdasági, szociális és környezeti) dimenziójában, hogy jobban ki tudja használni azok szinergiáit a fenntartható fejlődés általános kontextusában.
- (5) A teljes foglalkoztatottságra, a munkaminőségre, a munkaerő-termelékenységre és a társadalmi kohézióra irányuló célkitűzéseknek egyértelmű prioritásokban kell kifejezésre jutniuk, nevezetesen: több személy bevonása és megtartása a foglalkoztatásban, a munkaerő-utánpótlás növelése, illetve a szociális védelmi rendszerek modernizálása; a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének a javítása; a humán erőforrás terén megvalósított befektetés növelése a jobb oktatás és képzés révén.
- (6) A foglalkoztatási iránymutatásokat csak háromévenként kell teljesen felülvizsgálni, a közbeeső évek során 2008-ig a frissítéseket erősen korlátozni kell.

⁽¹⁾ 2005. május 26-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽²⁾ 2005. május 31-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

(7) A Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság együttes véleményét alakította ki a növekedésről és a foglalkoztatásról szóló integrált iránymutatásokra (2005–2008) vonatkozóan.

(8) A tagállamok foglalkoztatáspolitikáinak végrehajtásáról szóló, 2004. október 14-i tanácsi ajánlásban ⁽¹⁾ foglaltak háttér-referenciaként érvényben maradnak,

A KÖVETKEZŐKÉPPEN HATÁROZOTT:

1. cikk

A mellékletben szereplő, a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokat a Tanács elfogadja.

2. cikk

Az iránymutatásokat figyelembe kell venni a tagállamok foglalkoztatáspolitikáiban, melyekről a nemzeti reformprogramokban be kell számolni.

3. cikk

Ennek a határozatnak a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2005. július 12-én.

a Tanács részéről

az elnök

G. BROWN

⁽¹⁾ HL L 326., 2004.10.29., 47. o.

MELLÉKLET

FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYMUTATÁSOK (2005–2008)

(17–24. integrált iránymutatás)

- 17. iránymutatás: A teljes foglalkoztatás elérésére, a munka minőségének és termelékenységének javítására és a társadalmi és területi kohézió megerősítésére irányuló foglalkoztatáspolitikák végrehajtása
- 18. iránymutatás: A munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése
- 19. iránymutatás: Befogadó munkaerőpiac biztosítása, a munka vonzóvá és kifizetődővé tétele az álláskereső – köztük a hátrányos helyzetűek – és az inaktívak számára
- 20. iránymutatás: A munkaerő-piaci igények összehangolásának javítása
- 21. iránymutatás: A rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése, kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére
- 22. iránymutatás: A foglalkoztatásbarát munkaerőköltség-fejlesztés és bérszabályozó mechanizmusok biztosítása
- 23. iránymutatás: A humán erőforrás terén tett befektetések kiterjesztése és javítása
- 24. iránymutatás: Az oktatási és képzési rendszereknek az új munkahelyi körülményekre figyelemmel történő kiigazítása

A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatások

A tagállamok, a szociális partnerekkel együttműködve, az alábbiakban meghatározott fellépés célkitűzéseinek és prioritásainak végrehajtására figyelemmel alakítják politikáikat. A lisszaboni stratégiát tükrözve, a tagállamok politikái – kiegyensúlyozott módon – az alábbiakat segítik elő:

- *Teljes foglalkoztatás:* a teljes foglalkoztatás elérése, valamint a munkanélküliség és az inaktivitás csökkentése a munkaerő-kereslet és -kínálat növelésével létfontosságú a gazdasági növekedés fenntartásához és a társadalmi kohézió megerősítéséhez.
- *A munka minőségének és termelékenységének növelése:* a foglalkoztatás növelésére irányuló erőfeszítések nem választhatók el a munkahelyek vonzóbbá tételének, a munka minőségének és a munkatermelékenység növelésének a javításától, illetve a „dolgozó szegények” arányának csökkentésétől. A munka minősége, a termelékenység és a foglalkoztatás közötti szinergiákat teljes mértékben ki kell használni.
- *A szociális és a területi kohézió erősítése:* határozott fellépésre van szükség a társadalmi integráció erősítése, a munkaerőpiacról való kizárás megakadályozása és a fogyatékkal élők foglalkoztatási integrációjának támogatása érdekében, illetve a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a munka termelékenysége regionális különbségeinek csökkentése érdekében, különösen a hátrányos helyzetű régiókban.

Az egyenlő esélyek és a megkülönböztetés elleni küzdelem a haladás nélkülözhetetlen elemei. A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását minden fellépésben biztosítani kell. Az új generációközi megközelítés részeként különös figyelmet kell fordítani a fiatalok helyzetére, az Európai Ifjúsági Egyezmény végrehajtásával, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáférés előmozdítására a teljes, munkával töltött élet-szakasz során. Különös figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetűek, többek között a fogyatékkal élők, továbbá a harmadik országok állampolgárai és az EU-polgárok foglalkoztatottsága közötti szakadék – a nemzeti célkitűzésekkel összhangban történő – számottevő csökkentésére. Az intézkedések során a tagállamoknak biztosítaniuk kell a foglalkoztatáshoz kapcsolódó politikák hatékony irányítását. A változás érdekében széles partnerséget kell létrehozniuk a parlamenti szervek és az érdekelt felek bevonásával, ideértve a regionális és a helyi szintű szereplőket is. Az európai és a nemzeti szociális partnereknek központi szerepet kell játszaniuk. E melléklet végén számos, az európai foglalkoztatási stratégia keretében a 2003-as iránymutatásokkal összefüggésben uniós szinten meghatározott célkitűzés és hivatkozási érték található, és ezeket mutatók és eredménytáblák révén továbbra is nyomon kell követni. A tagállamok arra is bátorítást kapnak, hogy meghatározzák a saját kötelezettségvállalásaikat és célkitűzéseiket, amelyek esetében ezeket figyelembe kell venniük, valamint az uniós szinten elfogadott 2004-es ajánlásokat is.

A hatékony irányítás megköveteli továbbá az igazgatási és pénzügyi források elosztásának nagyobb hatékonyságát is. A Bizottsággal egyetértésben az európai foglalkoztatási stratégia végrehajtásához a tagállamok felhasználják a Strukturális Alapok, elsősorban az Európai Szociális Alap nyújtotta támogatást, és a megtett intézkedésekről beszámolót készítenek. Különös figyelmet kell fordítaniuk a tagállamok intézményi és közigazgatási kapacitásának megerősítésére.

17. iránymutatás: A teljes foglalkoztatást elérésére a munka minőségének és termelékenységének javítására és a társadalmi és területi kohézió megerősítésére irányuló foglalkoztatáspolitikák végrehajtása.

A politikáknak hozzá kell járulniuk ahhoz, hogy az Európai Unióban 2010-re az általános foglalkoztatási ráta érje el a 70 %-ot, a nők foglalkoztatottsága legalább a 60 %-ot, az idősebb munkavállalóké (55–64 év között) pedig az 50 %-ot, és vissza kell szorítaniuk a munkanélküliséget és az inaktivitást. A tagállamoknak mérlegelniük kell nemzeti foglalkoztatási célkitűzések megállapítását.

Ezen célkitűzések végrehajtása során az alábbi prioritásokra kell összpontosítani:

- több személy bevonása és megtartása a foglalkoztatásban, a munkaerő-kínálat növelése, illetve a szociális védelmi rendszerek modernizálása,
- a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének a javítása,
- a humán erőforrás terén megvalósított befektetés fokozása a jobb oktatás és képzés révén.

1. TÖBB SZEMÉLY BEVONÁSA ÉS MEGTARTÁSA A FOGLALKOZTATÁSBAN, A MUNKAERŐ-UTÁNPÓTLÁS NÖVE- LÉSE, ILLETVE A SZOCIÁLIS VÉDELMI RENDSZEREK MODERNIZÁLÁSA

A foglalkoztatási szintek emelése a gazdasági növekedés generálásának és a társadalmi integrációt támogató gazdaságok elősegítésének leghatékonyabb eszköze, mely egyúttal biztosítja a szociális védőhálót a munkaképtelenek számára. A munkaerő-utánpótlás valamennyi csoportban való növelésének és a munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése és a szociális védelmi rendszerek adekvátságuk, pénzügyi fenntarthatóságuk és a társadalom változó szükségleteinek való megfelelésük biztosítása érdekében történő modernizálása a munkaképes népesség létszámbeli csökkenése miatt még fontosabb. Különös figyelemmel kell kezelni a nők és férfiak között a foglalkoztatás terén meglevő szakadékot, továbbá az idős munkavállalók és a fiatalok alacsony foglalkoztatási rátáit, az új nemzedékek közötti megközelítés részeként. Fellépéseket kell tenni a fiatalok munkanélküliségének megoldására, ami átlagosan kétszerese a teljes munkanélküliségi arálynak. Megfelelő feltételeket kell biztosítani a foglalkoztatásban való előrehaladásra, akár pályakezdésről, akár egy kihagyott időszak utáni visszatérésről, akár a munkával töltött időszak meghosszabbításának igényéről van szó. A munka minősége, ideértve a fizetést és a juttatásokat, a munkafeltételeket, a foglalkoztatási biztonságot, az élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáférést és a karrierlehetőségeket, illetve a szociális védelmi rendszerek nyújtotta védelem és ösztön-
zések létfontosságúak.

18. iránymutatás: A munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése a következők révén:

- megújult törekvés a fiatalok munkaerőpiacra való belépésének elősegítésére és a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére, az Európai Ifjúsági Egyezményben foglaltak szerint,
- a nők részvételének növelésére, valamint a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a bérek terén meglevő nemi alapon történő különbségtétel felszámolására irányuló határozott fellépés,
- a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetősége, valamint hozzáférhető és megfizethető gyermekgondozási lehetőségek és a további eltartottak gondozásának biztosítása,
- az idősebb munkavállalók aktivitásának támogatása, beleértve a megfelelő munkakörülményeket, a jobb (foglalkozással összefüggő) egészségi állapotot, valamint a munkavállalásra való ösztönzésnek és a korai nyugdíjba vonulás megelőzésének megfelelő eszközeit,
- modern szociális védelmi rendszerek, beleértve a nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszereket, biztosítva ezek szociális adekvátságát, pénzügyi fenntarthatóságukat és a társadalom változó szükségleteinek való megfelelésüket, a foglalkoztatásban való részvétel és megmaradás elősegítése és a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása érdekében.

Lásd a 2. integrált iránymutatást is: „A foglalkoztatottság növelésének alapjául szolgáló gazdasági és fiskális fenntarthatóság biztosítása”.

A munkakeresők foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek elősegítése, a munkanélküliség megakadályozása és annak biztosítása, hogy a munkanélküliek ne távolodjanak el a munkaerőpiactól, és foglalkoztathatóságuk fokozódjon, létfontosságú tényezők az integráció, illetve a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemben. Ehhez arra van szükség, hogy a munkaerőpiacra meglevő korlátokat a hatékony munkakeresés segítségével, a szakképzéshez és a más aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez való hozzáférés elősegítésével, a munka kifizetődésének biztosításával, továbbá a munkanélküliség, a szegénység és az inaktív állapot csapdájának megszüntetésével eltávolítsák. Különös figyelmet kell szentelni a hátrányos helyzetűek – beleértve az alacsony képzettségű munkavállalókat is – munkaerő-piaci integrációjának, ideértve a szociális szolgáltatások és a szociális gazdaság kiterjesztését, valamint az új munkahelyforrások kialakítását, a kollektív igényekre válaszul. A megkülönböztetés elleni küzdelem, a fogyatékkal élők foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek elősegítése, valamint a bevándorlók és a kisebbségek integrációja különösen fontos.

19. iránymutatás: Befogadó munkaerőpiac biztosítása, a munka vonzóvá és kifizetődővé tétele az álláskereső – köztük a hátrányos helyzetűek – és az inaktívak számára a következők révén:

- aktív és preventív munkaerő-piaci intézkedések, ideértve a személyre szabott cselekvési tervek keretében a szükségletek időben történő azonosítását, a munkakereséshez nyújtott támogatást és a képzést, illetve a munkaerőpiactól legtávolabb lévők munkaerő-piaci integrációjának támogatásához és a szegénység felszámolásához való hozzájáruláshoz szükséges szociális szolgáltatások nyújtását,
- az adó- és ellátórendszerek ösztönző és visszatartó tényezőinek folyamatos felülvizsgálata, ideértve az ellátások adminisztrációját és feltételrendszerét, illetve a magas tényleges adómértékek jelentős csökkentését – elsősorban az alacsony jövedelműek számára –, a szociális védelem megfelelő szintű biztosítása mellett,
- új munkahelyforrások kialakítása a magánszemélyeknek és vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatásokban, különösen helyi szinten.

Annak érdekében, hogy több személy számára nyíljon lehetőség jobb munkát találni, szükség van a munkaerő-piaci infrastruktúráknak mind nemzeti, mind EU-szinten történő megerősítésére, ideértve az EURES hálózatot is, hogy idejében előrejelezhető és megoldható legyenek az esetleges meg nem felelések. Ebben az összefüggésben a munkavállalók mobilitása az EU-ban kulcsfontosságú és teljes mértékben biztosítandó az EU-Szerződésekkel összefüggésben. A harmadik országokból való bevándorlásból származó további munkaerő-kínálatnak teljes figyelmet kell szentelni a nemzeti munkaerőpiacokon.

20. iránymutatás: A munkaerő-piaci igények összehangolásának javítása a következők révén:

- a munkaerő-piaci intézmények modernizálása és megerősítése, különös tekintettel a foglalkoztatási szolgálatokra, a foglalkoztatási és képzési lehetőségek nemzeti és európai szinten történő jobb átláthatóságára is tekintettel,
- a munkavállalók európai mobilitása előtti akadályok elhárításának biztosítása a Szerződések keretében,
- a képzési igények, a munkaerő-piaci hiányok és szűk keresztmetszetek hatékonyabb előrejelzése,
- a gazdasági migráció megfelelő kezelése.

2. A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A VÁLLALKOZÁSOK ALKALMAZKODÓKÉPESSÉGÉNEK A JAVÍTÁSA

Európának fejlesztenie kell képességét a gazdasági és szociális változások előrejelzésére, előidézésére és kezelésére. Ehhez foglalkoztatásbarát munkaerőköltségekre, a munkaszervezés modern formáira és jól működő munkaerőpiacokra van szükség, melyek egyszerre biztosítják a rugalmasságot és a foglalkoztatás biztonságát mind a vállalkozások, mind a munkavállalók szükségleteinek megfelelően. Ez továbbá hozzá kell, hogy járuljon a szegmentált munkaerőpiacok elterjedésének megakadályozásához és a be nem jelentett munkavállalás visszaszorításához.

Napjaink növekvő mértékű globális gazdaságában, ahol új piacok nyílnak és folyamatosan új technológiák kerülnek bevezetésre, mind a vállalkozások, mind a munkavállalók az alkalmazkodás szükségességével és ennek tulajdonképpeni lehetőségével szembesülnek. Míg a strukturális változások jótékony hatással vannak a növekedésre és a foglalkoztatottságra, változásokat is magukkal vonnak, melyek néhány munkavállaló és vállalkozás szempontjából károsak. A vállalkozásoknak rugalmasabbakká kell válniuk, hogy a termékeik és szolgáltatásaik iránti kereslet hirtelen változásaira reagálni tudjanak, hogy új technológiákat alkalmazzanak és hogy olyan helyzetbe kerüljenek, hogy a versenyképesség megőrzése érdekében azonnal képesek legyenek az innovációra. A munkaminőség iránti fokozódó igénynek is meg kell felelniük, mely kapcsolatos a munkavállalók személyes preferenciáival és családi változásaival, és kezelniük kell az idősödő munkaerő és az egyre kevesebb fiatal munkavállaló jellemezte helyzetet. A munkavállalók számára a munka világa egyre bonyolultabbá válik a munkatípusok diverzifikációjával és szabálytalanabbá válásával, és az életciklus során egyre több váltást kell sikeresen kezelni. A gyorsan változó gazdaságok és az ezekkel járó szerkezetátalakítás miatt a munkavállalóknak a munkavállalás új módszereivel – beleértve az információs és kommunikációs technológiák (ICT) fokozott kihasználását –, illetve a foglalkoztatási státuszukban bekövetkező változásokkal kell megbirkózniuk, és készen kell állniuk az élethosszig tartó tanulásra. A földrajzi mobilitás szintén szükséges annak érdekében, hogy szélesebb körben és az EU egész területén hozzá lehessen férni a munkalehetőségekhez.

21. iránymutatás: A rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése, kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére, a következők révén:

- a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok kiigazítása, adott esetben a különböző szerződéses és a munkaidőre vonatkozó rendszerek felülvizsgálatával,
- a be nem jelentett munka kérdésének kezelése,
- a változások hatékonyabb előrejelzése és pozitív kezelése, beleértve a gazdasági szerkezetátalakítást, nevezetesen a kereskedelem nyitásához kapcsolódó változásokat, azok szociális költségeinek csökkentése és az alkalmazkodás megkönnyítése érdekében,
- a munkaszervezés innovatív és rugalmas formáinak elősegítése és terjesztése, a munka minőségének és termelékenységének javítása céljából, ideértve a munkahelyi egészséget és biztonságot is,
- a foglalkoztatási státusz változásainak támogatását, ideértve a képzést, az önfoglalkoztatást, a vállalkozásindítást és a földrajzi mobilitást.

Lásd az 5. integrált iránymutatást is: „A makrogazdasági, strukturális és foglalkoztatási politikák nagyobb koherenciájának előmozdítása”.

A lehető legnagyobb mértékű munkahelyteremtés, a versenyképesség megőrzése és az általános gazdasági kerethez való hozzájárulás érdekében az átfogó béremeléseknek összhangban kell lenniük a termelékenység gazdasági cikluson belüli növekedésével, és meg kell felelniük a munkaerő-piaci helyzetnek. A nem bérjellegű munkaköltségek csökkentésére és az adórés felülvizsgálatára tett erőfeszítésekre is szükség lehet, hogy elősegítsék a munkahelyteremtést, különösen az alacsony bérezésű munkák esetében.

22. iránymutatás: A foglalkoztatásbarát munkaerőköltség-fejlesztés és bérszabályozó mechanizmusok biztosítása a következők révén:

- a szociális partnerek ösztönzése a béralkurendszerek megfelelő keretének létrehozására saját illetékességi körükön belül, a termelékenység és a munkaerő-piaci tendenciák kihívásainak figyelembevétele érdekében valamennyi szinten, és a nemek közti bérkülönbségek elkerülése érdekében,
- a foglalkoztatás nem bérjellegű költségei foglalkoztatásra gyakorolt hatásának felülvizsgálata, és – ahol szükséges – szerkezetének és mértékének kiigazítása, különösen az alacsony bérezésű munkavállalók járulékkerheinek csökkentése érdekében.

Lásd a 4. integrált iránymutatást is: „A makrogazdasági stabilitáshoz és a növekedéshez hozzájáruló beralakulás biztosítása”.

3. A HUMÁN ERŐFORRÁS TERÉN MEGVALÓSÍTOTT BEFEKTETÉS FOKOZÁSA A JOBB OKTATÁS ÉS KÉPZÉS RÉVÉN

Európának nagyobb mértékben kell befektetnie a humán erőforrás terén. Túl sok személy nem kerül be a munkaerőpiacra azért, mert hiányoznak a képzettségei, vagy mert azok nem megfelelőek adott esetben. A foglalkoztatáshoz bármilyen életkorban történő hozzáférés elősegítésére, a munka termelékenységi szintjének és minőségének fokozására az EU-nak nagyobb mértékben és hatékonyabban kell befektetnie a humán erőforrás és az élethosszig tartó tanulás terén az egyének, a vállalkozások, a gazdaság és a társadalom érdekében.

A tudás- és szolgáltatásalapú gazdaságok a hagyományos iparágaktól eltérő képzettséget igényelnek, olyan képzettséget, melyet ugyanakkor a technológiai változásnak és innovációnak megfelelően folyamatosan frissíteni kell.

A munkavállalóknak, amennyiben meg akarják tartani munkájukat, és abban elő kívánnak lépni, képességeiket össze kell gyűjteniük, illetve azokat rendszeresen meg kell újítaniuk. A vállalkozások termelékenysége a változásokhoz alkalmazkodni képes munkaerő megteremtésétől és megtartásától függ. A kormányoknak biztosítaniuk kell, hogy az oktatás során elsajátított tudás szintjét fejlesszék, illetve, hogy az Európai Ifjúsági Egyezményrel összhangban a fiatalok rendelkezzenek a szükséges fontos szaktudással. Minden érintettet arra kell ösztönözni, hogy a lehető leghamarabb segítse elő az élethosszig tartó tanulás valós kultúráját. Az emberi erőforrás terén az egy főre eső állami és magánbefektetés számottevő fokozásának elérése, illetve ezen befektetések minőségének és hatékonyságának garantálása érdekében fontos biztosítani, hogy a költségek és a feladatok méltányos és átlátható módon legyenek felosztva valamennyi érintett között. A tagállamoknak hatékonyabban kell felhasználniuk az oktatás és a képzés terén tett befektetések tekintetében a strukturális alapokat és az Európai Beruházási Bankot. Ezen célok megvalósítása érdekében a tagállamok elkötelezik magukat az átfogó, egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiák 2006-ig történő létrehozása és a 2010-es oktatási és képzési munkaprogram végrehajtása iránt.

23. iránymutatás: A humán erőforrás terén tett befektetések kiterjesztése és javítása a következők révén:

- részvételre ösztönző oktatási és képzési politikák, és a szakmai alapképzéshez, a középfokú és a felsőoktatáshoz való fokozottabb hozzáférés – ideértve a szakmai gyakornokságot és a vállalkozói ismeretek oktatását is – megkönnyítésére irányuló fellépés,
- az iskolából kimaradók számának jelentős csökkentése,
- az életen át tartó tanulásra vonatkozó, az európai megállapodásoknak megfelelően minden iskola, vállalkozás, közhatóság és háztartás számára nyitott hatékony stratégiák, ideértve a megfelelő kezdeményezéseket és költség-megosztó mechanizmusokat is; a folyamatos, illetve munkahelyi képzésben az egész életcikluson át való részvétel növelésének céljából, különösen az alacsonyan képzett és az idősebb munkavállalók tekintetében.

Lásd a 7. integrált iránymutatást is: „A K + F területén, különösen a magánvállalkozások által végrehajtott beruházások növelése és ösztönzése”.

Az ambiciózus célkitűzések megállapítása és a valamennyi érintett által megvalósított befektetések mértékének fokozása azonban nem elegendő. A kínálat és a kereslet gyakorlati megfelelése érdekében az élethosszig tartó tanulási rendszereknek reálisnak, hozzáférhetőnek kell lenniük, és meg kell felelniük a változó szükségleteknek. Az oktatási és képzési rendszerek kiigazítása és kapacitásának növelése szükséges munkaerő-piaci jelentőségük, a tudásalapú gazdaság és társadalom szükségleteinek való megfelelésük és hatékonyságuk fokozása érdekében. Az információs és kommunikációs technológiák felhasználhatók a tanuláshoz való hozzáférés javítására, valamint a tanuláshoz a munkavállalók és munkaadók igényeire való jobb hozzáigazítására. A munka és tanulási célú nagyobb mobilitás szintén szükséges annak érdekében, hogy tágabb legyen a hozzáférés az EU nyújtotta munkalehetőségekhez. Az európai munkaerőpiacon a mobilitást akadályozó, fennmaradó akadályokat el kell távolítani, különösen azokat, amelyek a képesítések és szaktudás elismeréséhez és átláthatóságához kapcsolódnak. Fontos, hogy felhasználják a már elfogadott európai jogi eszközöket és referenciákat a nemzeti oktatási és képzési rendszerek reformjának támogatása érdekében, amint azt az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram is meghatározza.

24. iránymutatás: Az oktatási és képzési rendszereknek az új munkahelyi követelményekre figyelemmel történő kiigazítása a következők révén:

- az oktatási és képzési rendszerek vonzerejének és nyitottságának növelése, minőségi előírásainak szigorítása, valamint mindezek biztosítása, az oktatási és képzési lehetőségek kiszélesítése, rugalmas tanulmányi pályák biztosítása, valamint a diákok és gyakornokok mobilitási lehetőségének növelése,
- az oktatáshoz, a képzéshez és a tudáshoz való hozzáférés megkönnyítése és diverzifikálása mindenki számára, a munkaidő megszervezése, a családot támogató szolgálatok, szakképzési iránymutatás és – adott esetben – a költségmegosztás új formái révén,
- az új foglalkoztatási igényekre, kulcsfontosságú kompetenciákra és a készségekkel kapcsolatos jövőbeni követelményekre való reagálás a képesítések meghatározásának és átláthatóságának, tényleges elismerésének és a nem formális és informális tanulás érvényesítésének révén.

Az európai foglalkoztatási stratégia keretében meghatározott célkitűzések és hivatkozási értékek

2003-ban az európai foglalkoztatási stratégiával összefüggésben az alábbi célokról és hivatkozási értékekről született megállapodás:

- minden munkanélkülinek lehetőséget kell kapnia az újrakezdésre képzés, átképzés, munkatapasztalat-szerzés, munkahely vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában, fiatalok esetében 6 havi munkanélküliség, felnőttek esetében pedig 12 havi munkanélküliség elérése előtt, adott esetben az álláskeresésben nyújtott folyamatos segítséggel kombinálva,
- 2010-re a tartós munkanélküliek 25 %-ának részt kell vennie valamely – képzés, átképzés, munkatapasztalat-szerzés vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában megvalósított – aktív intézkedésben azzal a céllal, hogy elérjék a három legfejlettebb tagállam átlagát,
- az álláskereső az egész EU területén szerezhesenek információt a tagállamok foglalkoztatási szolgálatai révén meghirdetett valamennyi, megüresedett állásról,
- a munkaerőpiacról kilépők tényleges átlagos életkorának 2010-re uniós szinten 5 évvel kell nőnie (2001-ben ez az életkor 59,9 év volt),
- 2010-re a 3 éves kor és a kötelező beiskolázási életkor közötti gyermekek legalább 90 %-a részére, és a 3 éves kor alatti gyermekek legalább 33 %-a részére gyermekgondozási szolgáltatást kell biztosítani,
- az iskolából kimaradók aránya az EU-ban átlagosan legfeljebb 10 % lehet,
- 2010-re az Európai Unióban a 22 éves korosztály legalább 85 %-a vegyen részt középfokú oktatásban (a középiskola felsőbb évfolyamain folyó oktatásban szerzett végzettséggel),
- a felnőtt, munkaképes korú népesség (25–64 éves korcsoport) átlagos részvételének az egész életen át tartó tanulásban legalább 12,5 %-osnak kell lennie.