

II

(Akty, ktorých uverejnenie nie je povinné)

RADA

ROZHODNUTIE RADY

z 12. júla 2005

o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov

(2005/600/ES)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva,
a najmä na jej článok 128 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho
a sociálneho výboru ⁽²⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov,

so zreteľom na stanovisko Výboru pre zamestnanosť,

keďže:

(1) Článok 2 Zmluvy o Európskej únii ustanovuje pre Úniu cieľ okrem iného podporovať napredovanie v hospodárskej a sociálnej oblasti a vysokú úroveň zamestnanosti. Článok 125 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva ustanovuje, že členské štáty a Spoločenstvo sa pričinia o prípravu koordinovanej stratégie pre zamestnanosť a najmä na podporu kvalifikovaných, vyškolených a pružných pracovných síl a trhov práce citlivých na hospodársku zmenu.

(2) Európska Rada na zasadnutí v Lisabone v marci roku 2000 začala stratégiu pre trvalo udržateľný hospodársky rast, zvyšovanie počtu a kvality pracovných miest

a väčšiu sociálnu súdržnosť, s dlhodobými cieľmi v oblasti zamestnanosti, avšak po piatich rokoch nie sú ciele tejto stratégie ani zďaleka splnené.

(3) Predloženie integrovaného balíka pozostávajúceho z usmernení zamestnanosti a všeobecných usmernení hospodárskej politiky prispieva k opätovnému zameraniu lisabonskej stratégie na rast a zamestnanosť. Európska stratégia zamestnanosti zohráva vedúcu úlohu pri vykonávaní cieľov lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti. Posilnenie sociálnej súdržnosti tiež predstavuje kľúčový prvok úspechu lisabonskej stratégie. Ako sa uvádza v sociálnom programe, úspech európskej stratégie zamestnanosti naopak prispieje k dosiahnutiu väčšej sociálnej súdržnosti.

(4) V súlade so závermi jarného zasadnutia Európskej rady z 22 a 23. marca 2005 musí Únia v rámci troch rozmerov lisabonskej stratégie (hospodársky, sociálny a environmentálny) zmobilizovať všetky vhodné vnútroštátne prostriedky a prostriedky Spoločenstva vrátane kohéznej politiky, aby sa vo všeobecnom kontexte trvalo udržateľného rozvoja lepšie využíval ich synergický účinok.

(5) Ciele úplnej zamestnanosti, kvality pracovných miest, produktivity práce a sociálnej súdržnosti sa musia prejavovať v jasných prioritách: zamestnanie väčšieho počtu ľudí a ich udržanie v zamestnaní, rozšírenie ponuky pracovných príležitostí a modernizácia systémov sociálnej ochrany; zvýšenie prispôbivosti pracovníkov a podnikov; ako aj zvýšenie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelania a zručností.

(6) Usmernenia politík zamestnanosti by sa mali úplne preskúmavať len každé tri roky, zatiaľ čo v medziobdobí do roku 2008 by ich aktualizácia mala zostať prísne obmedzená.

⁽¹⁾ Stanovisko doručené 26. mája 2005 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

⁽²⁾ Stanovisko doručené 31. mája 2005 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

- (7) Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu sformulovali spoločné stanovisko k integrovaným usmerneniam pre rast a pracovné miesta (2005 – 2008).
- (8) Odporúčanie Rady zo 14. októbra 2004 o implementácii politík zamestnanosti členských štátov⁽¹⁾ zostáva v platnosti ako základné odporúčanie,

Článok 2

Usmernenia sa zohľadňujú v politikách zamestnanosti členských štátov, o ktorých sa podávajú správy v rámci národných reformných programov.

Článok 3

Toto rozhodnutie je určené členským štátom.

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

V Bruseli 12. júla 2005

Článok 1

Týmto sa prijímajú usmernenia politík zamestnanosti členských štátov, ako sú uvedené v prílohe.

Za Radu

predseda

G. BROWN

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ L 326, 29.10.2004, s. 47.

PRÍLOHA

USMERNENIA ZAMESTNANOSTI (2005–2008)

(Integrované usmernenia č. 17–24)

- Usmernenie č. 17: Vykonávanie politík zamestnanosti zameraných na dosiahnutie úplnej zamestnanosti, zlepšenie kvality a produktivity práce a posilnenie sociálnej a územnej súdržnosti
- Usmernenie č. 18: Podpora celoživotného prístupu k práci
- Usmernenie č. 19: Zabezpečenie začleňujúcich trhov práce, zvýšenie atraktívnosti práce a zabezpečenie toho, aby sa oplátilo uchádzačom o prácu pracovať, vrátane znevýhodnených a neaktívnych osôb
- Usmernenie č. 20: Lepšie prispôsobenie sa potrebám trhu práce
- Usmernenie č. 21: Podpora pružnosti v spojení s istotou zamestnania a zníženie segmentácie trhu práce s náležitým zreteľom na úlohu sociálnych partnerov
- Usmernenie č. 22: Zabezpečenie vývoja nákladov práce a mechanizmov stanovovania miezd, ktoré podporujú zamestnanosť
- Usmernenie č. 23: Rozšírenie a zlepšenie investícií do ľudského kapitálu
- Usmernenie č. 24: Prispôsobenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy novým požiadavkám na kvalifikáciu

Usmernenia politík zamestnanosti členských štátov

Členské štáty v spolupráci so sociálnymi partnermi realizujú svoje politiky s cieľom vykonávať ciele a priority uvedené nižšie. Politiky členských štátov v súlade s lisabonskou stratégiou vyváženým spôsobom podporujú:

- *Úplná zamestnanosť*: Dosiahnutie úplnej zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti a neaktivity zvýšením dopytu a ponuky pracovnej sily je životne dôležité pre trvalo udržateľný hospodársky rast a posilnenie sociálnej súdržnosti,
- *Zvyšovanie kvality a produktivity práce*: Snaha o zvýšenie zamestnanosti súvisí so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality a produktivity práce a znižovaním podielu chudobných pracujúcich. Je potrebné plne využívať synergický účinok kvality práce, produktivity a zamestnanosti,
- *Posilňovanie sociálnej a územnej súdržnosti*: Sú potrebné rôzne opatrenia na posilnenie sociálnej inklúzie, predchádzanie vylúčeniu z trhu práce a podporu integrácie znevýhodnených ľudí do zamestnania, ako aj na zmenšenie regionálnych rozdielov z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce, najmä v zaostávajúcich regiónoch.

Na dosiahnutie pokroku má zásadný význam rovnosť príležitostí a boj proti diskriminácii. V rámci všetkých prijatých krokov by malo byť zabezpečené zohľadňovanie rodového hľadiska a podpora rodovej rovnosti. V rámci nového medzigeneračného prístupu je potrebné venovať osobitnú pozornosť situácii mladých ľudí, vykonávaniu Európskeho paktu mládeže a podpore prístupu k zamestnaniu počas celého pracovného života. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať tiež podstatnému zníženiu rozdielov v zamestnanosti znevýhodnených ľudí vrátane ľudí so zdravotným postihnutím, ako aj zníženiu rozdielov medzi štátnymi príslušníkmi tretích krajín a občanmi EÚ, v súlade s vnútroštátnymi cieľmi.

Členské štáty pri vykonávaní krokov by mali zabezpečiť dobré riadenie politík zamestnanosti. Mali by zaviesť široké partnerstvo pre zmenu zaangažovaním parlamentných orgánov a zainteresovaných subjektov, a to aj na regionálnej a miestnej úrovni. Hlavnú úlohu by mali zohrávať európski a národní sociálni partneri. V závere tejto prílohy je zahrnutých niekoľko cieľov a referenčných hodnôt, ktoré boli stanovené na úrovni EÚ v rámci európskej stratégie zamestnanosti v kontexte usmernení z roku 2003, ktoré by sa mali naďalej sledovať prostredníctvom ukazovateľov a porovnávania vývoja. Členské štáty sa nabádajú aj k tomu, aby vymedzili svoje vlastné záväzky a ciele, v rámci ktorých by mali mať na zreteli uvedené ciele a referenčné hodnoty, ako aj na odporúčania z roku 2004 dohodnuté na úrovni EÚ.

Dobré riadenie si vyžaduje aj väčšiu účinnosť pri pridelovaní administratívnych a finančných zdrojov. Na základe dohody s Komisiou by sa pri vykonávaní európskej stratégie zamestnanosti mali členské štáty zameriavať na zdroje zo štruktúrnych fondov, najmä z Európskeho sociálneho fondu a podávať správy o uskutočnených krokoch. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať posilňovaniu inštitucionálnej a správnej kapacity členských štátov.

Usmernenie č. 17: Vykonávanie politík zamestnanosti zameraných na dosiahnutie úplnej zamestnanosti, zlepšenie kvality a produktivity práce a posilnenie sociálnej a územnej súdržnosti.

Politiky by mali prispieť k tomu, aby sa v Európskej únii (EÚ) do roku 2010 dosiahla priemerná celková miera zamestnanosti 70 %, miera zamestnanosti žien najmenej 60 % a miera zamestnanosti starších pracovníkov (55 až 64 rokov) najmenej 50 %, a aby sa znížila nezamestnanosť a neaktívnosť. Členské štáty by mali zvážiť stanovenie vnútroštátnych cieľových mier zamestnanosti.

Pri dosahovaní týchto cieľov by sa mala činnosť sústrediť na tieto priority:

- zamestnanie väčšieho počtu ľudí a ich udržanie v zamestnaní, rozšírenie ponuky pracovných príležitostí a modernizácia systémov sociálnej ochrany,
- zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov,
- zvýšenie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelania a zručností.

1. ZAMESTNANIE VÄČŠIEHO POČTU ĽUDÍ A ICH UDRŽANIE V ZAMESTNANÍ, ROZŠÍRENIE PONUKY PRACOVNÝCH PRÍLEŽITOSTÍ A MODERNIZÁCIA SYSTÉMOV SOCIÁLNEJ OCHRANY

Zvyšovanie úrovne zamestnanosti je najúčinnější prostriedok tvorby hospodárskeho rastu a podpory hospodárstiev, ktoré sa vyznačujú sociálnym začleňovaním a zároveň zabezpečujú záchranú sieť pre osoby, ktoré nie sú schopné pracovať. Vzhľadom na očakávaný pokles obyvateľstva v produktívnom veku je o to viac potrebná podpora rastu ponuky pracovných príležitostí vo všetkých skupinách, nový koncept celoživotného prístupu k práci a modernizácia systémov sociálnej ochrany, ktorá zabezpečí ich primeranosť, finančnú udržateľnosť a schopnosť reagovať. V rámci nového medzigeneračného prístupu je potrebné osobitnú pozornosť venovať riešeniu pretrvávajúcich rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a nízkej miery zamestnanosti starších pracovníkov a mladých ľudí. Je tiež potrebné podniknúť kroky na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí, ktorá je v priemere dvojnásobne vyššia ako celková úroveň nezamestnanosti. Na dosiahnutie pokroku v oblasti zamestnanosti je potrebné vytvoriť riadne podmienky, či ide o vstup do prvého zamestnania, návrat do zamestnania po prerušení alebo želanie predĺžiť si produktívny vek. Kritický význam má kvalita pracovných miest vrátane platu a ostatných požitkov, pracovné podmienky, istota zamestnania, prístup k celoživotnému vzdelávaniu a perspektíva kariérneho rastu, ako aj podpora a stimuly vyplývajúce zo systémov sociálnej ochrany.

Usmernenie č. 18: Podpora celoživotného prístupu k práci prostredníctvom:

- obnovenie snahy budovať profesné dráhy mladých ľudí a znižovať ich nezamestnanosť, ako k tomu vyzýva Pakt mládeže,
- dôrazných krokov na zvýšenie účasti žien a zmenšenie rodových rozdielov v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti a odmeňovania,
- lepším zosúladením pracovného a súkromného života a zabezpečením prístupných a cenovo dostupných zariadení starostlivosti o deti, ako aj zariadení starostlivosti o ostatné závislé osoby,
- podpory aktívneho starnutia vrátane vhodných pracovných podmienok, zlepšeného zdravotného stavu (súvisiaceho so zamestnaním) a vhodných stimulov podporujúcich zotrvanie v práci a odradzujúcich od predčasného odchodu do dôchodku,
- moderných systémov sociálnej ochrany vrátane dôchodkového zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, zabezpečením ich sociálnej primeranosti, finančnej udržateľnosti a schopnosti reagovať na meniace sa potreby s cieľom podporovať zapojenie sa do pracovného procesu, udržanie zamestnania a dlhší produktívny vek.

Pozri tiež integrované usmernenie: „Ochrana hospodárskej a finančnej udržateľnosti ako základu pre zvýšenie zamestnanosti“ (č. 2).

Zjednodušenie prístupu k zamestnaniu pre uchádzačov o prácu, predchádzanie nezamestnanosti a zabezpečenie toho, aby osoby, ktoré sa stanú nezamestnanými, zostali v úzkom spojení s trhom práce a zvyšovali svoju zamestnateľnosť, sú faktory dôležité pre zvýšenie zapojenia ľudí do pracovného procesu a boj proti sociálnemu vylúčeniu. Vyžaduje si to odstraňovať prekážky prístupu k trhu práce poskytovaním účinnej pomoci pri hľadaní pracovných miest, zjednodušením prístupu k odbornej príprave a ďalším aktívnym opatreniam trhu práce, zabezpečením toho, aby sa oplatilo pracovať, ako aj odstraňovaním pascí nezamestnanosti, chudoby a neaktívnosti. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať podpore začlenenia znevýhodnených ľudí vrátane nízko kvalifikovaných pracovníkov do trhu práce, aj prostredníctvom rozšírenia sociálnych služieb a sociálneho hospodárstva, ako aj tvorbou nových zdrojov pracovných miest na základe kolektívnych potrieb. Obzvlášť dôležitý je boj proti diskriminácii, podpora prístupu k zamestnaniu pre ľudí so zdravotným postihnutím a integrácia prisťahovalcov a menšín.

Usmernenie č. 19: Zabezpečenie začleňujúcich trhov práce, zvýšenie atraktívnosti práce a zabezpečenie toho, aby sa uchádzačom o zamestnanie oplatilo pracovať vrátane znevýhodnených a neaktívnych osôb prostredníctvom:

- aktívnych a preventívnych opatrení trhu práce vrátane včasnej identifikácie potrieb, pomoci pri hľadaní pracovných miest, poradenstva a odbornej prípravy ako súčasti individuálnych akčných plánov, poskytovania služieb sociálnej starostlivosti potrebných na podporu začlenenia tých ľudí, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení a ktoré prispievajú k odstráneniu chudoby,
- trvalého skúmania motivujúcich a demotivujúcich stimulov vyplývajúcich z daňových systémov a dávkových systémov vrátane riadenia a podmienenosti dávok a významného zníženia vysokých efektívnych marginálnych sadzieb dane, najmä pre osoby s nízkymi príjmami, pri súbežnom zabezpečení primeraných úrovni sociálnej ochrany,
- tvorby nových zdrojov pracovných miest v oblasti služieb pre jednotlivcov a podniky, najmä na miestnej úrovni.

Umožniť väčšiemu počtu ľudí, aby si našli lepšie zamestnanie, si tiež vyžaduje posilnenie infraštruktúry trhu práce na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ, aj prostredníctvom siete EURES, s cieľom lepšie predvídať a riešiť možné nezhody. V tomto kontexte zohráva mobilita pracovníkov v rámci EÚ kľúčovú úlohu a mala by sa v kontexte Zmlúv o EÚ zabezpečiť v plnej miere. V rámci vnútroštátnych trhov práce je tiež potrebné úplne zohľadniť dodatočnú ponuku pracovných síl vyplývajúcu z prisťahovalectva štátnych príslušníkov tretích krajín.

Usmernenie č. 20: Lepšie prispôsobenie sa potrebám trhu práce prostredníctvom:

- modernizácie a posilnenia inštitúcií trhu práce, najmä služieb zamestnanosti, aj s cieľom zabezpečiť väčšiu transparentnosť príležitostí na zamestnanie a odbornú prípravu na vnútroštátnej a európskej úrovni a odstrániť prekážky mobility v celej Európe,
- odstránenia prekážok mobility pracovníkov v celej Európe v rámci Zmlúv o EÚ,
- lepšieho predvídania potrieb kvalifikácie, nedostatkov a problémových oblastí na trhu práce,
- primeraného riadenia hospodárskej migrácie.

2. ZVÝŠENIE PRISPÔSOBIVOSTI PRACOVNÍKOV A PODNIKOV

Európa musí zlepšiť svoju schopnosť predvídať, iniciovať a tlmieť ekonomické a sociálne zmeny. Vyžaduje si to náklady práce, ktoré podporujú zamestnanosť, moderné formy organizácie práce a dobre fungujúce trhy práce umožňujúce vyššiu pružnosť spolu s istotou zamestnania, aby zodpovedali potrebám podnikov a pracovníkov. Malo by to súčasne prispievať k predchádzaniu segmentácie trhov práce a znižovaniu nedeklarovanej práce.

V dnešnom svete čoraz globálnejšieho hospodárstva s otváraním trhov a neustálym zavádzaním nových technológií sú podniky aj pracovníci vystavení potrebe, a v skutočnosti aj príležitosti prispôbiť sa. Napriek tomu, že takýto proces štrukturálnych zmien prináša celkové výhody pre rast a zamestnanosť, prináša tiež premeny, ktoré na niektorých pracovníkov a podniky pôsobia rušivo. Podniky sa musia stať pružnejšími, aby reagovali na náhle zmeny dopytu po ich tovare a službách, prispôbovali sa novým technológiám a boli schopné neustálych inovácií, aby zostali konkurencieschopnými. Musia tiež reagovať na zvyšujúci sa dopyt po kvalite práce, ktorá súvisí s osobnými preferenciami pracovníkov a zmenami v ich rodinách, a budú sa musieť vysporiadať so starnúcou pracovnou silou a menším počtom mladých osôb vstupujúcich na trh práce. Pokiaľ ide o pracovníkov, produktívny vek sa stáva zložitejším, keďže pracovné modely sa stávajú rôznorodejšími a nepravidelnejšími a počas života je potrebné úspešne zvládnuť stále väčší počet zmien. V prostredí rýchlo sa meniacich hospodárstiev a súvisiacich reštrukturalizácií musia zvládnuť nové spôsoby práce vrátane širšieho využívania informačných a komunikačných technológií (IKT) a zmeny v pracovnom postavení a musia byť pripravení na celoživotné vzdelávanie. Pre širší prístup k pracovným príležitostiam v celej EÚ je potrebná aj geografická mobilita.

Usmernenie č. 21: Podpora pružnosti v spojení s istotou zamestnania a zníženie segmentácie trhu s náležitým zreteľom na úlohu sociálnych partnerov prostredníctvom:

- úprav právnych predpisov v oblasti zamestnanosti a prípadného preskúmania rôznych opatrení týkajúcich sa pracovného času,
- zaoberania sa otázkou nedeklarovanej práce,
- lepšieho predvídania a pozitívneho riadenia zmien vrátane reštrukturalizácie hospodárstva, najmä zmien spojených s otváraním sa trhu, aby sa minimalizovali ich sociálne náklady a uľahčilo prispôsobenie,
- podpory a šírenia inovatívnych a pružných foriem organizácie práce s cieľom zlepšiť kvalitu a produktivitu práce, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia,
- podpory zmien pracovného postavenia vrátane odbornej prípravy, samostatnej zárobkovej činnosti, zakladania podnikov a geografickej mobility.

Pozri tiež integrované usmernenie: „Podpora väčšej súdržnosti medzi makroekonomickými a štrukturálnymi politikami a politikami zamestnanosti“ (č. 5).

Na účely maximálnej tvorby pracovných miest, zachovania konkurencieschopnosti a posilnenia všeobecného hospodárskeho rámca by mal byť celkový vývoj miezd v súlade s rastom produktivity počas hospodárskeho cyklu a mal by sa odvíjať od situácie na trhu práce. Na účely zjednodušenia tvorby pracovných miest, najmä v prípade zamestnaní s nízkymi mzdami, môže byť potrebné aj vyvinutie úsilia na zníženie nemzdových nákladov práce a preskúmanie daňového zaťaženia.

Usmernenie č. 22: Zabezpečenie vývoja nákladov práce a mechanizmov stanovovania miezd, ktoré podporujú zamestnanosť prostredníctvom:

- nabádania sociálnych partnerov, v rámci oblasti ich zodpovednosti, k tomu, aby ustanovili správny rámec pre vyjednávanie o mzdách tak, aby sa bral zreteľ na produktivitu a problémy trhu práce na všetkých príslušných úrovniach a aby sa predchádzalo rozdielom v odmeňovaní medzi mužmi a ženami,
- preskúmania vplyvu nemzdových nákladov práce na zamestnanosť a prípadnej úpravy ich úrovne a štruktúry, najmä s cieľom znížiť daňové zaťaženie ľudí s nízkymi mzdami.

Pozri tiež integrované usmernenie: „Zabezpečenie toho, aby vývoj miezd prispieval k makroekonomickej stabilite a rastu“ (č. 4).

3. ZVÝŠENIE INVESTÍCIÍ DO ĽUDSKÉHO KAPITÁLU PROSTREDNÍCTVOM LEPŠIEHO VZDELANIA A KVALIFIKÁCIE

Je potrebné, aby Európa viac investovala do ľudského kapitálu. Príliš mnoho ľudí nedokáže vstúpiť na trh práce alebo udržať sa na ňom z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie alebo v dôsledku nevhodnej kvalifikácie. Na účely zlepšenia prístupu k zamestnaniu pre všetky vekové kategórie a zvýšenia úrovne produktivity a kvality práce potrebuje EÚ vyššie a účinnejšie investície do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania v prospech fyzických osôb, podnikov, hospodárstva a spoločnosti.

Znalostné ekonomiky a ekonomiky založené na službách si vyžadujú kvalifikáciu odlišnú od tradičných priemyselných odvetví; takáto kvalifikácia si v dôsledku technologických zmien a inovácií tiež vyžaduje neustále aktualizovanie. Ak pracovníci chcú zostať a napredovať v zamestnaní, musia si pravidelne získavať a obnovovať zručnosti. Produktivita podnikov závisí od budovania a udržiavania pracovných síl, ktoré sa dokážu prispôsobiť zmenám. Vlády musia zabezpečiť, aby sa zlepšovali úrovne dosiahnutého vzdelania a aby mladí ľudia mali potrebnú základnú kvalifikáciu, v súlade s Európskym paktom mládeže. Je potrebné mobilizovať všetky zúčastnené strany, aby sa vyvinula a podporovala skutočná kultúra celoživotného vzdelávania od najútlejšieho veku. Na účely dosiahnutia výrazného zvýšenia verejných a súkromných investícií do ľudských zdrojov na osobu a zabezpečenia kvality a účinnosti takýchto investícií je dôležité zabezpečiť spravodlivé a transparentné spoločné podieľanie sa na nákladoch a na zodpovednosti všetkými aktérmi. Pri investíciách do vzdelania a odbornej prípravy by členské štáty mali lepšie využívať štrukturálne fondy a Európsku investičnú banku. Členské štáty sa zaviazali vypracovať komplexné stratégie celoživotného vzdelávania do roku 2006 a vykonávať pracovný program „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“, aby dosiahli tieto ciele.

Usmernenie č. 23: Rozšírenie a zlepšenie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom:

- začleňovacích politík vzdelávania a odbornej prípravy a krokov na významné zjednodušenie prístupu k prvotnému odbornému, strednému a vyššiemu vzdelaniu vrátane učňovského vzdelávania a prípravy na podnikanie,
- významného zníženia počtu ľudí, ktorí ukončia školskú dochádzku predčasne,
- účinných stratégií celoživotného vzdelávania dostupných pri všetkých školách, podnikoch, verejných orgánoch a domácnostiach v súlade s európskymi dohodami vrátane vhodných stimulov a mechanizmov podieľania sa na nákladoch s cieľom zvýšiť účasť na celoživotnej nepretržitej odbornej príprave na pracovisku, najmä v prípade nízko kvalifikovaných a starších pracovníkov.

Pozri tiež integrované usmernenie: „Zvýšenie a zlepšenie investícií do výskumu a vývoja najmä prostredníctvom súkromného podnikania“ (č. 7).

Stanovenie náročných cieľov a zvýšenie úrovne investícií všetkými aktérmi nestačí. V rámci snahy uviesť do súladu ponuku s dopytom aj v praxi musia byť systémy celoživotného vzdelávania cenovo dostupné, prístupné a schopné reagovať na meniace sa potreby. Rozvoj prispôsobivosti a kapacity systémov vzdelávania a odbornej prípravy je potrebný pre zlepšovanie ich významu pre trh práce, schopnosti reagovať na potreby znalostnej ekonomiky a spoločnosti a zlepšenie ich účinnosti. IKT sa môžu využívať na zlepšenie prístupu k vzdelávaniu a na jeho lepšie prispôbenie potrebám zamestnávateľov a zamestnancov. Je potrebná aj väčšia mobilita pri práci a vzdelávaní, aby sa zabezpečil širší prístup k pracovným príležitostiam v celej EÚ. Mali by sa odstrániť zostávajúce prekážky mobility na európskom trhu práce, najmä tie, ktoré súvisia s uznávaním a transparentnosťou kvalifikácie a odbornej spôsobilosti. Bude dôležité využívať dohodnuté európske nástroje a odporúčacie dokumenty na podporu reforiem vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako je to ustanovené v pracovnom programe „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“.

Usmernenie č. 24: Prispôbenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy novým požiadavkám na kvalifikáciu prostredníctvom:

- zvýšenia a zabezpečenia prístupnosti, otvorenosti a štandardov kvality systémov vzdelávania a odbornej prípravy, rozšírenia ponuky príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu a zabezpečenia pružných študijných dráh a rozšírenia možností mobility pre študentov a praktikantov,
- zjednodušenia a diverzifikácie prístupu všetkých ľudí k vzdelávaniu a odbornej príprave a znalostiam prostredníctvom organizácie pracovného času, služieb na podporu rodiny, poradenstva pri voľbe povolania a, podľa potreby, nových foriem podieľania sa na nákladoch,
- reagovania na nové profesijné potreby, kľúčové odborné spôsobilosti a budúce požiadavky na zručnosti zlepšením definície a transparentnosti kvalifikácie, jej účinného uznávania a potvrdzovania nie formálneho a neformálneho vzdelávania.

Ciele a referenčné hodnoty stanovené v rámci európskej stratégie zamestnanosti

V kontexte európskej stratégie zamestnanosti v roku 2003 boli dohodnuté tieto ciele a referenčné hodnoty:

- aby každá nezamestnaná osoba dostala možnosť nového začiatku pred dosiahnutím 6 mesiacov nezamestnanosti v prípade mladých ľudí a 12 mesiacov nezamestnanosti v prípade dospelých, vo forme odborného vzdelávania, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iného opatrenia zamestnatelnosti, prípadne v kombinácii s nepretržitou pomocou pri hľadaní zamestnania,
- aby sa do roku 2010 podieľalo 25 % dlhodobo nezamestnaných na aktívnom opatrení vo forme odbornej prípravy, rekvalifikácie, pracovnej praxe alebo iného opatrenia zamestnatelnosti s cieľom dosiahnuť priemer troch najpokročilejších členských štátov,
- aby mali uchádzači o zamestnanie v celej EÚ možnosť dozvedieť sa o všetkých voľných pracovných miestach uverejnených službami zamestnanosti členských štátov,
- zvýšenie reálneho priemerného veku odchodu z trhu práce na úrovni Európskej únie o 5 rokov do roku 2010 (v porovnaní s 59,9 rokmi v roku 2001),
- aby sa do roku 2010 dosiahlo poskytovanie starostlivosti o dieťa pre aspoň 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a pre aspoň 33 % detí vo veku do troch rokov,
- priemerná miera osôb s neukončenou školskou dochádzkou v EÚ najviac 10 %,
- do roku 2010 by najmenej 85 % 22-ročných v EÚ malo mať ukončené vyššie stredoškolské vzdelanie,
- aby bola priemerná účasť dospeléj populácie v produktívnom veku (veková skupina 25–64 rokov) na celoživotnom vzdelávaní v EÚ aspoň 12,5 %.