

II

(Rättsakter vilkas publicering inte är obligatorisk)

RÅDET

RÅDETS BESLUT

av den 12 juli 2005

om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik

(2005/600/EG)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA BESLUT

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 128.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande ⁽¹⁾,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽²⁾,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande,

med beaktande av Sysselsättningskommitténs yttrande, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen fastställs det att unionen skall ha som mål att bl.a. främja ekonomiska och sociala framsteg och en hög sysselsättningsnivå. I artikel 125 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen anges det att medlemsstaterna och gemenskapen skall arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar.
- (2) Vid Europeiska rådet i Lissabon i mars 2000 lanserades en strategi som syftar till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social

sammanhållning samt långsiktiga sysselsättningsmål, men fem år senare har målen för strategin inte på långt när uppnåtts.

- (3) Att ett integrerat paket med riktlinjer för sysselsättningen och allmänna riktlinjer för den ekonomiska politiken läggs fram, bidrar till att ge Lissabonstrategin om tillväxt och sysselsättning en ny inriktning. Den europeiska sysselsättningsstrategin har den viktigaste rollen i genomförandet av sysselsättningsmålen i Lissabonstrategin. En förstärkt social sammanhållning utgör också ett nyckelelement för Lissabonstrategins framgång. Omvänt kommer, såsom anges i den sociala agendan, en framgångsrik europeisk sysselsättningsstrategi att bidra till bättre social sammanhållning.
- (4) I linje med slutsatserna från Europeiska rådets vårmöte den 22 och 23 mars 2005 måste unionen mobilisera alla lämpliga nationella resurser och gemenskapsresurser – inbegripet sammanhållningspolitiken – inom Lissabonstrategins tre dimensioner (den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga) för att bättre kunna utnyttja synergi inom en allmän ram för hållbar utveckling.
- (5) Målen full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social sammanhållning måste omsättas i tydliga prioriteringar, nämligen att få in och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen, förbättra arbetstagares och företags anpassningsförmåga samt öka investeringarna i humankapital genom bättre utbildning och färdigheter.
- (6) Riktlinjerna för sysselsättningen bör ses över i sin helhet endast vart tredje år, medan uppdateringen av dem under de mellanliggande åren till och med 2008 fortfarande bör vara strikt begränsad.

⁽¹⁾ Yttrandet avgivet den 26 maj 2005 (ännu ej offentliggjort i EUT).

⁽²⁾ Yttrandet avgivet den 31 maj 2005 (ännu ej offentliggjort i EUT).

(7) Kommittén för sysselsättning och Kommittén för socialt skydd har utarbetat ett gemensamt yttrande om de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning (2005–2008).

(8) Rådets rekommendation av den 14 oktober 2004 om genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik ⁽¹⁾ är fortsatt giltig som bakgrundsreferens.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

De riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik som anges i bilagan antas härmed.

Artikel 2

Riktlinjerna skall beaktas i medlemsstaternas sysselsättningspolitik, som det skall rapporteras om i de nationella reformprogrammen.

Artikel 3

Detta beslut riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 12 juli 2005.

På rådets vägnar

G. BROWN

Ordförande

⁽¹⁾ EUT L 326, 29.10.2004, s. 47.

BILAGA

RIKTLINJER FÖR SYSSELSÄTTNINGEN (2005–2008)

(Integrerade riktlinjer nummer 17–24)

- Riktlinje nr 17: Genomföra en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och öka graden av social och territoriell sammanhållning
- Riktlinje nr 18: Främja en livscykelinriktad syn på arbete
- Riktlinje nr 19: Sörja för en arbetsmarknad som är öppen för alla, göra arbete mer attraktivt och göra arbete lönsamt för arbetssökande, även för mindre gynnade personer, och för personer utanför arbetskraften
- Riktlinje nr 20: Förbättra förmågan att möta arbetsmarknadens behov
- Riktlinje nr 21: Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter
- Riktlinje nr 22: Sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och mekanismer för fastställande av löner
- Riktlinje nr 23: Utöka och förbättra investeringarna i humankapital
- Riktlinje nr 24: Anpassa utbildningssystemen till nya kompetenskrav

Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik

Medlemsstaterna skall i samarbete med arbetsmarknadens parter bedriva sin politik så att nedan angivna mål och prioriteringar genomförs. I enlighet med Lissabonstrategin skall medlemsstaterna på ett balanserat sätt främja följande:

- *Full sysselsättning*: Att uppnå full sysselsättning och minska arbetslösheten och antalet personer utanför arbetskraften genom att öka efterfrågan och utbud på arbetskraft är väsentligt för att upprätthålla den ekonomiska tillväxten och förstärka den sociala sammanhållningen.
- *Bättre kvalitet och produktivitet i arbetet*: Strävandena att öka sysselsättningsgraden går hand i hand med att arbete görs mer attraktivt, arbetets kvalitet och arbetsproduktivitets tillväxt förbättras och andelen fattiga arbetstagare minskar. Synergier mellan arbetets kvalitet, produktivitet och sysselsättning bör utnyttjas till fullo.
- *Förstärkt social och territoriell sammanhållning*: Beslutsamma åtgärder behövs för att stärka den sociala integrationen, förhindra uteslutning från arbetsmarknaden och stödja mindre gynnade människors integration i arbetslivet samt för att minska de regionala skillnaderna inom sysselsättning, arbetslöshet och arbetsproduktivitet, särskilt i regioner som släpar efter i utvecklingen.

Lika möjligheter och bekämpning av diskriminering är av avgörande betydelse för framsteg. Integrering av jämställdhetsperspektiv och främjande av jämställdhet mellan män och kvinnor bör garanteras i alla vidtagna åtgärder. Som en del av en ny generationsöverskridande strategi bör särskild uppmärksamhet ägnas åt de ungas situation, varvid den europeiska paktens ungdomsfrågor bör genomföras, samt åt främjande av tillgång till arbete under hela arbetslivet. Särskild uppmärksamhet måste även ägnas en betydande minskning av sysselsättningsklyftorna för mindre gynnade människor, inbegripet personer med funktionshinder, samt mellan medborgare i tredjeländ och EU-medborgare, i linje med eventuella nationella mål.

Medlemsstaterna bör, när de vidtar åtgärder, sörja för en god förvaltning av sysselsättningspolitiken. De bör upprätta ett brett partnerskap för förändring genom att engagera parlamentsorgan och viktiga aktörer, även på regional och lokal nivå. Europeiska och nationella arbetsmarknadsparter bör spela en central roll. Ett antal mål och riktmärken som har fastställts på EU-nivå inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin i samband med riktlinjerna för 2003 återges i slutet av denna bilaga och bör även i fortsättningen följas upp med hjälp av indikatorer och resultatavlor. Medlemsstaterna uppmanas också att fastställa sina egna åtaganden och mål, varvid de bör beakta ovanstående mål och riktmärken samt de rekommendationer för 2004 som man enats om på EU-nivå.

En god förvaltning kräver också större effektivitet vid fördelningen av administrativa och finansiella resurser. Medlemsstaterna bör i samförstånd med kommissionen utnyttja strukturfondsmedel, särskilt Europeiska socialfondens, för genomförande av den europeiska sysselsättningsstrategin och rapportera om de åtgärder som vidtagits. Särskild vikt bör läggas vid att förstärka den institutionella och administrativa kapaciteten i medlemsstaterna.

Riktlinje nr 17: Genomföra en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och öka graden av social och territoriell sammanhållning.

Politiken bör bidra till att det uppnås en genomsnittlig sysselsättningsgrad för Europeiska unionen på 70 % totalt sett, på minst 60 % för kvinnor och på 50 % för äldre arbetstagare (55–64 år) senast 2010 och till att arbetslösheten och antalet personer utanför arbetskraften minskar. Medlemsstaterna bör överväga att fastställa nationella sysselsättningsmål.

I arbetet mot dessa mål bör åtgärderna koncentreras på följande prioriteringar:

- Att få in och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen.
- Att förbättra arbetstagares och företags anpassningsförmåga.
- Att öka investeringarna i humankapital genom bättre utbildning och färdigheter.

1. ATT FÅ IN OCH BEHÅLLA FLER MÄNNISKOR PÅ ARBETSMARKNADEN, ÖKA ARBETSKRAFTSUTBUDET OCH MODERNISERA DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN

Att höja sysselsättningsnivåerna är det mest effektiva sättet att generera ekonomisk tillväxt och främja ekonomier utan social utslagning och samtidigt sörja för ett skyddsnät för de människor som är oförmögna att arbeta. Att främja ett ökat arbetskraftsutbud inom alla grupper, en ny livscykelinriktad syn på arbete och modernisera de sociala trygghetssystemen i syfte att sörja för att de är tillräckliga, ekonomiskt hållbara och anpassade till de föränderliga behoven i samhället är än mycket viktigare eftersom antalet människor i arbetsför ålder väntas sjunka. Särskild vikt bör läggas vid att komma till rätta med de bestående skillnaderna i sysselsättning mellan kvinnor och män och den låga sysselsättningsgraden för äldre arbetstagare och unga, som ett led i en ny generationsövergripande strategi. Åtgärder krävs också för att komma till rätta med ungdomsarbetslösheten, som är dubbelt så hög som arbetslösheten totalt sett. De rätta förutsättningarna för att underlätta framsteg när det gäller sysselsättningen måste skapas, vare sig det är fråga om det första inträdet på arbetsmarknaden, en återgång till arbete efter ett uppehåll eller en önskan att förlänga arbetslivet. Kvalitet i arbetet, inbegripet löner och förmåner, arbetsvillkor, anställningstrygghet, möjligheter till livslångt lärande och karriärsutveckling, är av avgörande betydelse, liksom stöd och stimulans genom de sociala trygghetssystemen.

Riktlinjer 18: Främja en livscykelinriktad syn på arbete genom

- ett förnyat försök att skapa sysselsättningsmöjligheter för unga och minska ungdomsarbetslösheten i enlighet med europeiska ungdomspakten,
- resoluta åtgärder för att öka kvinnors deltagande och minska klyftorna mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och löner,
- bättre balans mellan arbete och privatliv samt tillhandahållande av tillgänglig barnomsorg och anhörigvård till rimliga priser,
- stöd till aktivt åldrande, inbegripet lämpliga arbetsvillkor, bättre (yrkes)hälsostatus och tillräckliga stimulansåtgärder för arbete och åtgärder för att motverka förtidspensionering,
- moderna sociala trygghetssystem, inklusive pensioner och hälsovård, som är socialt tillräckliga, ekonomiskt hållbara och anpassade till föränderliga behov, så att man stöder deltagande i, och vidmakthåller, sysselsättning och längre arbetsliv.

Se även integrerad riktlinje "Att trygga ekonomisk och finanspolitisk hållbarhet som en grund för ökad sysselsättning" (nr 2).

Att underlätta tillgången till arbete för arbetssökande, förebygga arbetslöshet och sörja för att de som blir arbetslösa fortsatt har nära anknytning till arbetsmarknaden samt öka deras anställbarhet är av stor betydelse för att öka deras deltagande och bekämpa social utslagning. För detta krävs att hindren på arbetsmarknaden avlägsnas, vilket kan ske genom hjälp till effektivt jobsökande, underlättande av tillträdet till utbildning och andra aktiva arbetsmarknadsåtgärder och genom att man ser till att arbete lönar sig samt undanröjer arbetslöshets-, fattigdoms- och sysslöshetsfallor. Särskild uppmärksamhet behöver ägnas åt att främja integrationen av mindre gynnade människor, däribland även lågutbildade arbetstagare, på arbetsmarknaden, inbegripet genom en utbyggnad av sociala tjänster och samhällsekonomiska åtgärder samt genom utveckling av nya källor till sysselsättning som svar på gemensamma behov. Att bekämpa diskriminering, främja tillträdet till arbetsmarknaden för funktionshindrade och att integrera invandrare och minoritetsgrupper är särskilt viktigt.

Riktlinje nr 19: Sörja för en arbetsmarknad som är öppen för alla, göra arbete mer attraktivt och göra arbete lönsamt för arbetssökande, även för mindre gynnade personer, och för personer utanför arbetskraften genom

- aktiva, förebyggande arbetsmarknadsåtgärder, inbegripet tidigt fastställande av behov, hjälp med arbetssökandet, vägledning och utbildning som ett led i personliga handlingsplaner, tillhandahållande av nödvändiga sociala tjänster för att stödja integration av de personer som är mest isolerade från arbetsmarknaden och bidra till utrotningen av fattigdom,
- fortlöpande översyn av incitament eller brist på incitament som följer av skatte- och bidragssystem, inbegripet förvaltningen av förmåner och villkoren för dessa samt en betydande minskning av höga margineffekter, särskilt för dem med låga inkomster, samtidigt som man sörjer för tillfredsställande nivåer för socialt skydd,
- utveckling av nya källor till sysselsättning inom tjänster med inriktning på personer och företag, särskilt på lokal nivå.

För att göra det möjligt för flera att finna ett bättre arbete, är det också nödvändigt att förstärka arbetsmarknadsinfrastrukturen på nationell nivå och på EU-nivå, inbegripet genom Euresnätverket, så att det blir lättare att förutse och avhjälpa eventuell bristande överensstämmelse mellan efterfrågan och utbud. I detta sammanhang är rörligheten för arbetstagare inom EU av central betydelse och bör till fullo säkras inom ramen för fördragen. Det kompletterande utbud av arbetskraft som följer av invandringen av medborgare från tredjeland måste också till fullo beaktas på de nationella arbetsmarknaderna.

Riktlinje nr 20: Förbättra förmågan att möta arbetsmarknadens behov genom

- modernisering och förstärkning av arbetsmarknadsinstitutionerna, särskilt arbetsförmedlingarna, bland annat i syfte att garantera större öppenhet när det gäller sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter på nationell nivå och på EU-nivå,
- undanröjande av hinder för arbetstagarnas rörlighet i hela Europa inom ramen för fördragen,
- bättre förutseende när det gäller färdighetsbehov samt utbudsbrister och flaskhalsar på arbetsmarknaden,
- ändamålsenlig förvaltning av ekonomisk migration.

2. FÖRBÄTTRA ARBETSTAGARES OCH FÖRETAGS ANPASSINGSFÖRMÅGA

Europa behöver förbättra sin förmåga att förutse, sätta igång och tillgodogöra sig ekonomiska och sociala förändringar. För detta krävs sysselsättningsfrämjande arbetskostnader, moderna former av arbetsorganisation och väl fungerande arbetsmarknader som möjliggör större flexibilitet i kombination med trygghet i arbetet för att möta företagets och arbetstagarnas behov. Detta bör också bidra till att förhindra uppkomsten av segmenterade arbetsmarknader och till att det odeklarerade arbetet minskar.

I dagens alltmer globaliserade ekonomi med öppnandet av marknader och ständigt införande av ny teknik ställs både företag och arbetstagare inför behovet likaväl som möjligheten av att anpassa sig. Även om denna process med strukturella förändringar på det hela taget är gynnsam för både tillväxt och sysselsättning, medför den också förändringar som påverkar vissa arbetstagare och företag negativt. Företagen måste bli flexibla, så att de kan bemöta plötsliga förändringar i efterfrågan på sina varor och tjänster, anpassa sig till ny teknik och vara i stånd att ständigt förnya sig för att förbli konkurrenskraftiga. De måste också bemöta ökad efterfrågan på kvalitet i arbetet, kopplad till arbetstagares personliga önskemål och förändringar av familjesituationen, och de kommer att behöva hantera en situation med en åldrande arbetskraft och färre unga anställda. För arbetstagarna blir arbetslivet alltmer komplicerat efterhand som arbetsmönstren blir mer varierade och oregelbundna och alltfler omställningar framgångsrikt måste klaras av under livscykeln. Med de snabba förändringarna av ekonomierna och den därmed förbundna omstruktureringen måste de klara av nya arbetsmetoder, inbegripet ökad användning av informations- och kommunikationsteknik, och förändringar av sin sysselsättningsstatus samt vara inställda på livslångt lärande. Geografisk rörlighet är också nödvändig för att ta vara på arbetsmöjligheter både i ett vidare perspektiv och i EU som helhet.

Riktlinje nr 21: *Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter, genom*

- anpassning av arbetslagstiftningen, vid behov med en översyn av olika typer av anställningsavtal och arbetstidsarrangemang,
- hantering av problemet med odeklarerat arbete,
- bättre föregripande och positiv förvaltning av förändringar, inbegripet ekonomisk omstrukturering, framför allt förändringar som är förbundna med öppnandet av handeln, så att de sociala kostnaderna för förändringarna blir så små som möjligt och en anpassning underlättas,
- främjande och spridning av innovativa och smidiga former för arbetets organisation, i syfte att förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet, inbegripet hälsa och säkerhet,
- stöd till omställningar med anknytning till yrkesstatus, inbegripet utbildning, verksamhet som egenföretagare, bildande av företag samt geografisk rörlighet.

Se även integrerad riktlinje "Att främja större samstämmighet mellan den makroekonomiska politiken, strukturpolitiken och sysselsättningspolitiken" (nr 5).

I syfte att skapa så många arbetstillfällen som möjligt, bevara konkurrenskraften och bidra till den allmänna ekonomiska ramen bör den allmänna löneutvecklingen ligga i linje med produktivitetstillväxten under konjunkturcykeln och avspegla situationen på arbetsmarknaden. Det kan också bli nödvändigt att vidta åtgärder för att minska lönebikostnaderna och att se över skatteken i syfte att underlätta skapandet av nya arbetstillfällen, särskilt för lågavlönade.

Riktlinje nr 22: *Sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och mekanismer för fastställande av löner genom*

- att uppmuntra arbetsmarknadens parter att inom sina respektive ansvarsområden fastställa en lämplig ram för löneförhandlingar, så att produktivets- och arbetsmarknadsutmaningarna återspeglas på alla relevanta nivåer och så att könsrelaterade löneklyftor undviks,
- att se över lönebikostnadernas inverkan på sysselsättningen och vid behov anpassa deras struktur och nivå, särskilt för att minska de lågavlönades skattebörd.

Se även integrerad riktlinje "Att se till att löneutvecklingen bidrar till makroekonomisk stabilitet och tillväxt" (nr 4).

3. ÖKA INVESTERINGARNA I HUMANKAPITAL GENOM BÄTTRE UTBILDNING OCH FÄRDIGHETER

Europa måste investera mera i humankapital. Alltför många människor kan inte komma in eller stanna kvar på arbetsmarknaden på grund av att de saknar tillräckliga färdigheter eller inte har de rätta färdigheterna. Om tillrådet till arbetsmarknaden skall kunna förbättras för alla åldersgrupper och produktiviteten och kvaliteten i arbetet skall kunna öka, måste EU investera mer och mer effektivt i humankapital och livslångt lärande till förmån för enskilda, företag, ekonomin och samhället.

Kunskapsbaserade och tjänstebaserade ekonomier kräver andra färdigheter än traditionella industrier, och dessa färdigheter behöver även uppdateras kontinuerligt med tanke på tekniska förändringar och innovation. Om arbetstagarna skall kunna stanna kvar och göra framsteg i arbetet måste de förvärva flera färdigheter och regelbundet förnya dem. Företagens produktivitet är beroende av att de kan bygga upp och behålla en arbetsstyrka som kan anpassa sig till förändringar. Staten måste sörja för att utbildningsnivåerna förbättras och att unga människor får den nyckelkompetens som är nödvändig i överensstämmelse med den europeiska paktens ungdomsfrågor. Alla viktiga aktörer bör mobiliseras i syfte att utveckla och främja en genuin kultur med livslångt lärande från tidigaste ålder. För att en betydande ökning av de offentliga och privata investeringarna i humankapital per capita skall kunna uppnås och investeringarnas kvalitet och effektivitet skall kunna garanteras, är det viktigt att se till att kostnaderna och ansvaret fördelas på ett rättvist och öppet sätt mellan alla aktörer. Medlemsstaterna bör utnyttja strukturfonderna och Europeiska investeringsbanken på ett bättre sätt för investeringar i utbildning. För att uppnå dessa mål åtar sig medlemsstaterna att fastställa övergripande strategier för livslångt lärande senast 2006 och att genomföra arbetsprogrammet Utbildning 2010.

Riktlinje nr 23: Utöka och förbättra investeringarna i humankapital genom

- en utbildningspolitik och utbildningsåtgärder som omfattar alla, i syfte att avsevärt underlätta tillträdet till grundläggande yrkesutbildning, sekundär utbildning och högre utbildning, inklusive lärlingsutbildning och utbildning i entreprenörskap,
- en avsevärd minskning av det antal elever som slutar skolan i förtid,
- effektiva strategier för livslångt lärande öppna för alla i skolor, företag, offentliga myndigheter och hem i enlighet med europeiska avtal, inbegripet lämpliga stimulansåtgärder och kostnadsfördelningsmekanismer för att öka deltagandet i vidareutbildning och arbetsplatsutbildning under hela livscykeln, särskilt för lågutbildade och äldre arbetstagare.

Se även integrerad riktlinje "Att öka och förbättra investeringarna i forskning och utveckling, särskilt de privata företagens investeringar" (nr 7).

Det räcker inte att fastställa ambitiösa mål och att öka nivån på samtliga aktörers investeringar. Om det skall uppnås balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft i praktiken, måste systemen för livslångt lärande vara ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och kunna anpassas till föränderliga behov. Det är nödvändigt att anpassa utbildningssystemen och bygga upp deras kapacitet, så att deras relevans för arbetsmarknaden, deras lyhörighet för behoven i kunskapsbaserade ekonomier och samhällen och deras effektivitet förbättras. Informations- och kommunikationsteknik kan användas för att förbättra tillträdet till utbildning och anpassa den till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. Det är också nödvändigt att öka rörligheten för både arbets- och utbildningssyften, så att tillträdet till arbete i EU som helhet blir möjligt i större utsträckning. De återstående hindren för rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden bör undanröjas, särskilt de hinder som rör erkännande av kvalifikationer och färdigheter och deras genomblickbarhet. Det kommer att vara viktigt att instrument och referenser som överenskommit på EU-nivå används för att stödja reformer av nationella utbildningssystem i enlighet med arbetsprogrammet Utbildning 2010.

Riktlinje nr 24: Anpassa utbildningssystemen till nya kompetenskrav genom att utöka och förbättra investeringarna i humankapital genom

- att förbättra och garantera attraktiva och öppna utbildningssystem med hög kvalitetsstandard, bredda utbudet av utbildningsmöjligheter och sörja för flexibla inlärningsvägar samt förbättra möjligheten till rörlighet för studenter och praktikanter,
- att förbättra och diversifiera tillträdet för alla till utbildning och kunskap genom arbetstidens förläggning, tjänster som stöder familjen, yrkesvägledning och eventuellt nya former av kostnadsdelning,
- att möta nya yrkesbehov, nyckelkompetens och framtida färdighetskrav genom att förbättra definitionen och genomblickbarheten när det gäller kvalifikationer, för deras faktiska erkännande samt godkännande av icke-formellt och informellt lärande.

Mål och riktmärken inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin

Följande mål och riktmärken har överenskommit inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin 2003:

- Alla arbetslösa personer skall erbjudas en ny start innan de, vad gäller ungdomar, når sex månaders respektive, vad gäller vuxna, tolv månaders arbetslöshet, i form av utbildning, omskolning, arbetspraktik, anställning eller annan åtgärd som främjar anställbarheten, när det är lämpligt kombinerat med fortlöpande stöd i sökandet efter arbete.
- 25 % av de långtidsarbetslösa bör senast 2010 delta i en aktiv åtgärd bestående av utbildning, omskolning, arbetspraktik eller annan åtgärd som främjar anställbarheten med målet att nå genomsnittet för de tre medlemsstater som har nått de bästa resultaten.
- Arbets sökande inom hela EU skall ha möjlighet att få kännedom om alla lediga arbetsplatser som annonseras via medlemsstaternas arbetsförmedlingar.
- Den faktiska ålder i vilken människor i genomsnitt lämnar arbetsmarknaden skall ha ökat med fem år på EU-nivå senast år 2010 (jämfört med 59,9 år 2001).
- Det skall senast 2010 finnas barnomsorg för 90 % av barnen mellan tre år och obligatorisk skolålder och för 33 % av barnen under tre år.
- Genomsnittet inom EU för elever som lämnar skolan i förtid skall vara högst 10 %.
- Senast 2010 bör minst 85 % av alla tjugotvååringar i EU ha avslutat gymnasieutbildning.
- Genomsnittsnivån inom EU för deltagande i livslångt lärande bör vara minst 12,5 % av den vuxna befolkningen i arbetsför ålder (åldersgruppen 24–64).