

## II

(Актове, приети по силата на Договорите за ЕО/Евратом, чието публикуване не е задължително)

## РЕШЕНИЯ

## СЪВЕТ

## РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА

от 15 юли 2008 година

относно насоки за политиките по заетостта на държавите-членки

(2008/618/ЕО)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност,  
и по-специално член 128, параграф 2 от него,

като взе предвид предложението на Комисията,

като взе предвид становището на Европейския парламент <sup>(1)</sup>,

като взе предвид становището на Европейския икономически и  
социален комитет <sup>(2)</sup>,

след консултация с Комитета на регионите,

като взе предвид становището на Комитета по заетостта <sup>(3)</sup>,

като има предвид, че:

(1) Реформата на Лисабонската стратегия през 2005 г. постави акцента върху растежа и работните места. Насоките по заетостта от Европейската стратегия по заетостта <sup>(4)</sup> и Общите насоки за икономическата политика <sup>(5)</sup> са приети като интегриран пакет в който

<sup>(1)</sup> Становище от 13 февруари 2008 г. (все още непубликувано в Официален вестник).

<sup>(2)</sup> Становище от 20 май 2008 г. (все още непубликувано в Официален вестник).

<sup>(3)</sup> Становище от 13 февруари 2008 г. (все още непубликувано в Официален вестник).

<sup>(4)</sup> ОВ L 205, 6.8.2005 г., стр. 21.

<sup>(5)</sup> ОВ L 205, 6.8.2005 г., стр. 28.

Европейската стратегия по заетостта има водеща роля за постигането на целите на Лисабонската стратегия в сферата на заетостта и пазара на труда.

(2) Прегледът на националните програми за реформа на държавите-членки, които се съдържат в годишния доклад на Комисията за напредъка и в проекта за Съвместния доклад за заетостта, показва, че държавите-членки следва да продължат да полагат всички усилия в следните приоритетни области:

— привличане и задържане в трудова заетост на повече хора, увеличаване предлагането на работна сила и модернизиране на системите за социална закрила,

— подобряване адаптивността на работниците и предприятията, и

— увеличаване на инвестициите в човешки капитал посредством по-добро образование и умения.

(3) В светлината, както на прегледа на Комисията на националните програми за реформа, така и на заключенията на Европейския съвет, фокусът следва да бъде насочен към ефективно и своевременно изпълнение, съобразно заключенията на Европейския съвет, като по този начин се засили и социалното измерение на Лисабонската стратегия. Специално внимание следва да се отдели на целите и сравнителните показатели, по които е постигнато съгласие.

(4) Насоките по заетостта са в сила в рамките на три години, като в междинния период до края на 2010 г. тяхното актуализиране следва да остане стриктно ограничено.

(5) Държавите-членки следва да вземат предвид насоките по заетостта когато изпълняват финансиране по програми на Общността, по-конкретно от Европейския социален фонд.

*Член 2*

Насоките се вземат предвид в политиките по заетостта на държавите-членки, които се отчитат в националните програми за реформи.

(6) С оглед интегрирания характер на пакета от насоки държавите-членки следва изцяло да прилагат Общите насоки на икономическата политика,

*Член 3*

Адресати на настоящото решение са държавите-членки.

ПРИЕ НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

Съставено в Брюксел на 15 юли 2008 година.

*Член 1*

Приемат се насоките за политиките по заетостта на държавите-членки, както са установени в приложението.

*За Съвета*  
*Председател*  
M. BARNIER

## ПРИЛОЖЕНИЕ

**Насоки за политиките по заетостта на държавите-членки  
(Интегрирани насоки № 17—24)**

Насоките по заетостта представляват част от Интегрираните насоки за 2008—2010 г., които се основават на три стълба: макроикономически политики, микроикономически реформи и политики по заетостта. Съвместно, тези стълбове допринасят за постигане на целите за устойчиво развитие и заетост и за укрепване на социалното единство.

Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори и, където е подходящо, с други заинтересовани страни, провеждат своите политики с оглед постигането на целите и приоритетите за действие, уточнени по-нататък, така че благодарение на повече и по-добри работни места и на по-образована и по-компетентна работна сила да се подкрепи пазар на труда, основан на включването. Като се отразява Лисабонската стратегия и като се вземат предвид общите социални цели, политиките на държавите-членки поощряват по балансиран начин:

- Пълната заетост: Постигането на пълна заетост и намаляването на безработицата и неактивността чрез увеличаване на търсенето и предлагането на работна сила е от жизненоважно значение за устойчивостта на икономическия растеж и укрепването на социалното единство. За постигането на тези цели подходът на съчетаване на гъвкавост и сигурност е от основно значение. Политиките на съчетаване на гъвкавост и сигурност се занимават едновременно с гъвкавостта на пазарите на труда, организацията на труда и трудовоправните отношения, съвместяването на работата с личния живот и със сигурността в областта на трудовата заетост и социалната закрила,
- Подобряване на качеството и производителността на труда: Усилията за повишаване на равнището на заетост включват и подобряване на привлекателността на работните места, качеството на работа и нарастването на производителността на труда; значително намаляване на сегментацията, неравнопоставеността между половете и бедността сред трудещите се. Взаимодействията между качество на работа, производителност и заетост следва да се използват пълноценно,
- Засилване на икономическото, социалното и териториалното сближаване: Необходими са решителни действия за засилване и укрепване на социалното включване, за борба с бедността, особено сред децата, за предотвратяване на изключването от пазара на труда и за подкрепа на интегрирането в заетостта на хора в неравностойно положение, както и за намаляване на регионалните различия по отношение на заетостта, безработицата и производителността на труда, особено в изоставащите райони. Необходимо е засилено взаимодействие с открития метод на координация в областта на социалната закрила и социалното включване.

Съществени за напредъка са осигуряването на равни възможности и борбата с дискриминацията. Във всяко предприето действие следва приоритетно да се включи и насърчава равнопоставеността на жените и мъжете. Трябва да се обърне специално внимание на значителното намаляване на всички пропуски на пазара на труда свързани с равнопоставеността на жените и мъжете в съответствие с Европейския пакт за равнопоставеност на жените и мъжете. Като част от нов подход към поколенията следва да се отдели особено внимание на положението на младите хора, в изпълнение на Европейския пакт за младежта, и на насърчаването на достъпа до заетост през цялата трудоспособна възраст, включително и за по-възрастните работници. Особено внимание следва да се отдели и на значителното намаляване на несъответствията в заетостта за хората в неравностойно положение, включително хората с увреждания, както и между гражданите от Европейския съюз и тези от трети страни, в съответствие с националните цели. Това ще подпомогне държавите-членки да се справят с демографските предизвикателства.

Държавите-членки следва да се стремят към активно включване на всички чрез насърчаване на участието на работната сила и борба с бедността и с изключването на маргинализираните групи.

При предприемането на действия държавите-членки следва да гарантират добро управление на политиките по заетостта и социалните политики и да гарантират, че положителните развития в областта на икономическите, трудовите и социалните дейности взаимно се подсилват. Те следва да създадат широко партньорство за реализиране на промените, като ангажират изцяло парламентарните органи и заинтересованите страни, включително тези на регионално и местно равнище, както и организацията на гражданското общество. Европейските и националните социални партньори следва да играят централна роля. Целите и сравнителните показатели, които са приети на равнище Европейски съюз в рамките на Европейската стратегия по заетостта в контекста на насоките от 2003 г., следва да продължат да се следят чрез показатели и отчетни инструменти. Държавите-членки се насърчават също и да определят свои собствени ангажменти и цели, които следва да се вземат предвид, заедно с конкретните препоръки за страната, съгласувани на равнище ЕС. Освен това държавите-членки се насърчават да наблюдават социалното въздействие на реформите.

Доброто управление изисква също и по-голяма ефективност при разпределението на административните и финансови ресурси. След съгласуване с Комисията държавите-членки следва да насочат ресурсите на структурните фондове, по-специално на Европейския социален фонд, към изпълнението на Европейската стратегия по заетостта, и да докладват за предприетите действия. Особено внимание следва да се обърне на повишаването на институционалния и административния капацитет на държавите-членки.

**Насока 17.** Осъществяване на политики по заетостта, целящи постигане на пълна заетост, подобряване качеството и производителността на труда, насърчаване на социалното и териториално сближаване.

До 2010 г. политиките следва да допринесат за постигането на 70 % средно равнище на заетост за Европейския съюз (ЕС), на най-малко 60 % за жените и 50 % за по-възрастните работници (55—64 години), и за намаляване на безработицата и броя на неактивните лица. Държавите-членки следва да разгледат и определят национални целеви показатели за заетостта.

За постигането на тези цели действията следва да се насочат към следните приоритети:

- привличане и задържане на повече хора в трудовата заетост, увеличаване предлагането на работна сила и модернизиране на системите за социална закрила,
- подобряване адаптивността на работниците и предприятията,
- увеличаване на инвестициите в човешкия капитал чрез подобряване на образованието и уменията.

1. *Привличане и задържане на повече хора в трудовата заетост, увеличаване предлагането на работна сила и модернизиране на системите за социална закрила*

Повишаването на равнищата на заетост е най-ефективното средство за генериране на икономически растеж и насърчаване на икономики с по-широк социален обхват, като едновременно се осигурява защитна мрежа за тези, които са неспособни да работят. Насърчаването на предлагането на работна сила, подходът към работата, основан на жизнения цикъл, и модернизирането на системите за социална закрила с цел осигуряване на тяхната адекватност, финансова устойчивост и способност за откликване на променящите се потребности на обществото, стават все по-необходими във връзка с очакваното намаляване на населението в трудоспособна възраст. Следва да се обърне специално внимание на същественото намаляване на пропължаващите несъответствия между жените и мъжете по отношение на заетостта, както и на неравнопоставеността в заплащането на жените и мъжете. От значение е също и повишаването на равнището на заетост на по-възрастните работници и на младежите, като част от новия подход към поколенията, както и насърчаването на активното включване на хората, които са най-изолирани от пазара на труда. Необходими са активни дейности за подобряване на положението на младите хора на пазара на труда, особено на тези с недостатъчни професионални умения, и за значително намаляване на безработицата сред младежите, чиито средни стойности са два пъти по-високи от общото равнище на безработица.

Трябва да се създадат подходящи условия за подпомагане напредъка в областта на заетостта, независимо дали става дума за първо назначаване, връщане на работа след прекъсване или желание за удължаване на трудовия живот. Качеството на работните места, включително заплащането и други придобивки, условията на труд, достъпът до обучение през целия живот и перспективите за професионална кариера са решаващи, както подкрепата и поощренията, произтичащи от системата за социална закрила. За да се поощри подходът към работата, основан на жизнения цикъл, и да се насърчи съчетаването на работата със семейния живот, са необходими политики, насочени към осигуряването на грижи за децата. Обхващането до 2010 г. на поне 90 % от децата между 3 години и задължителната възраст за започване на училище и на поне 33 % от децата под тригодишна възраст е полезен сравнителен показател на национално равнище, но са необходими и специални усилия за преодоляване на регионалните различия вътре в държавите. Повишаването на средното равнище на заетост на родителите, особено на самотните родители, които обикновено са изложени на по-висок риск от обедняване, изисква мерки за подкрепа на семействата. По-специално държавите-членки следва да отчетат специалните потребности на самотните родители и на многодетните семейства. Освен това до 2010 г. действителната средна възраст за напускане на пазара на труда на равнище ЕС следва да се увеличи с 5 години спрямо 2001 г.

Държавите-членки следва също да приложат мерки за подобряване на здравния статус (на работното място) с цел да се намали тежестта от заболяванията, да се увеличи производителността на труда и да се удължи трудовият живот. Прилагането на Европейския пакт за младежта, Пакта за равенството между половете; и Европейското сдружение за семействата следва също да допринесат за подход към работа, основан на жизнения цикъл, по-специално като улесняват прехода от образователната система към пазара на труда. Младите хора, които имат по-малко възможности, следва да получат равни възможности за социално и професионално приобщаване чрез индивидуално адаптирани мерки.

**Насока 18.** Насърчаване на подход към работата, основан на жизнения цикъл, чрез:

- подновен стремеж за създаване на възможности за заетост на младите хора и намаляване на безработицата сред младежите, както се призовава в Европейския пакт за младежта,
- решителни действия за повишаване на участието на жените и намаляване на неравнопоставеността между жените и мъжете по отношение на заетостта, безработицата и заплащането,
- по-добро съвместяване на професионалния и личния живот и осигуряване на достъпни и финансово поносими грижи за деца и за други зависими лица,
- подкрепа за активно стареене, включително подходящи условия на труд, подобряване на здравния статус (на работното място), адекватни стимули за работа и обезсърчаване на ранното пенсиониране,
- модернизиране на системите за социална закрила, включително на пенсионната система и здравеопазването, осигуряващи тяхната социална адекватност, финансова устойчивост и съответствие с променящите се нужди, с цел подкрепа на участието и по-дългото задържане в заетостта и на по-дългия трудов живот.

Вж. също интегрирана насока „Запазване на икономическата и финансова устойчивост като основа за повишена заетост“ (№ 2).

Политиките за активно включване могат да повишат предлагането на работна сила и да укрепят сплотеността на обществото и са мощно средство за насърчване на социалната интеграция на хората, които са в най-неравностойно положение, и тяхната интеграция на пазара на труда.

На всяко безработно лице следва да се предложи работа, стаж, допълнително обучение или друга мярка, свързана с годността за заетост; ако става дума за млади хора, напуснали училище, това трябва да стане в рамките на най-много 4 месеца до 2010 г., а за възрастни лица — в рамките на най-много 12 месеца. Трябва да се следват политики, насочени към предлагане на активни мерки на пазара на труда за дългосрочно безработните, като се отчита сравнителния показател от 25 % за равнището на участие към 2010 г. Активирането следва да става под формата на обучение, преквалификация, трудова практика, работа или друга мярка, свързана с годността за заетост, съчетана при необходимост с непрекъсната помощ при търсене на работа. Облекчаването на достъпа до заетост за търсещите работа, предотвратяването на безработицата и гарантирането, че тези, които остават без работа, ще продължат да бъдат тясно свързани с пазара на труда и пригодни за заетост, са от съществено значение за увеличаване на участието и борба със социалното изключване. Постигането на тези цели изисква премахването на препятствията на пазара на труда чрез подпомагане на активното търсене на работа, улесняване на достъпа до обучение и други активни мерки на пазара на труда. Осигуряването на достъп до основните социални услуги на поносима цена, на адекватно равнище на минимални ресурси за всички, съчетано с принципа на справедливо възнаграждение, с цел да се направи работата доходна, са еднакво важни. В същото време този подход следва да гарантира на всички работещи, че заетостта се отплаща, както и да премахне капаните на безработицата, бедността и неактивността.

Следва да се обърне специално внимание на насърчването на включването на пазара на труда на хората в неравностойно положение, в това число и на ниско квалифицираните работници, *inter alia* чрез разширяване на социалните услуги и на социалната икономика, както и чрез създаване на нови източници на работни места в отговор на общите потребности. Борбата с дискриминацията, насърчването на достъпа до заетост на хората с увреждания и интегрирането на имигрантите и малцинствата са от особено значение.

**Насока 19.** Осигуряване на пазар на труда, основан на включването, повишаване привлекателността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително за хората в неравностойно положение и неактивните лица, чрез:

- активни и превантивни мерки на пазара на труда, включващи ранно идентифициране на потребностите, помощ при търсене на работа, ориентиране и обучение като част от индивидуалните планове за действие, предоставяне на необходимите социални услуги за подпомагане включването на тези, които са най-далече от пазара на труда и за премахване на бедността,
- редовен преглед на стимулите и възпиращите фактори, произтичащи от данъчните и общественоосигурителни системи, включително управлението и обвързването на помощите с определени условия и чувствително намаляване размера на пределните данъчни ставки, по-специално за хората с ниски доходи, като в същото време се гарантират адекватни нива на социална закрила,
- създаване на нови източници за разкриване на работни места ориентирани към физическите лица и бизнеса, особено на местно равнище.

За да бъде възможно повече хора да намерят по-добра работа, е необходимо също така да се подобри инфраструктурата на пазара на труда на национално равнище и на равнище Европейски съюз, включително чрез мрежата EURES, така че по-добре да се предвиждат и разрешават възможни несъответствия. По-лесното прехвърляне от едно работно място на друго и прехода в заетост са от съществено значение и следва да се насърчават политиките за увеличаване на мобилността и способността за посрещане на нуждите на пазара на труда. Търсещите работа в целия Европейски съюз следва да могат да получат информация за всички свободни работни места, обявени в службите по заетостта на държавите-членки. В контекста на Договорите следва да се осигури пълна мобилност на работниците в рамките на ЕС. В националните пазари на труда трябва изцяло да се отчита допълнителното предлагане на работна сила в резултат на имиграцията на граждани на трети държави.

**Насока 20.** Подобряване на способността за посрещане на потребностите на пазара на труда чрез:

- модернизирани и укрепване на институциите на пазарите на труда — особено на службите по заетостта, с оглед осигуряване на по-голяма прозрачност на възможностите за заетост и обучение на национално и европейско равнище,
- премахване на пречките за мобилността на работниците в Европа в рамките на Договорите,
- по-добро предвиждане за търсенето на работна сила с определени умения, недостига на работна сила и тесните места на пазара на труда,
- подходящо управление на икономическата миграция.

## 2. Подобряване на адаптивността на работниците и предприятията

Европа се нуждае от подобряване на своя капацитет да предвижда, предизвиква и поема икономически и социални промени. Това изисква разходи за труда, които имат положително отражение върху заетостта, модерни форми на организацията на труда, насърчаващи „добра работа“ и добре функциониращи пазари на труда, които позволяват повече гъвкавост, съчетана със сигурност на работното място, за да могат да се задоволят потребностите на дружествата и работниците. Това следва да допринесе също и за предотвратяване на възникването на сегментирани пазари на труда и за намаляване на недекларираната заетост (вж. също насоки 18, 19, 20 и 23).

В съвременната все по-глобализираща се икономика, характеризираща се с отваряне на пазарите и непрекъснато въвеждане на нови технологии, и предприятията, и работниците се сблъскват с необходимостта, а всъщност и с възможността, за адаптация. Докато от една страна този процес на структурни промени е, общо погледнато, с положително влияние върху икономическия растеж и заетостта, той води също така и до трансформации, които имат отрицателен ефект върху някои работници и предприятия. Предприятията трябва да станат по-гъвкави, за да отговорят на внезапни промени в търсенето, да се приспособяват към новите технологии и постоянно да въвеждат иновации, за да останат конкурентоспособни.

Те трябва също и да отговорят на нарастващото търсене на качествени работни места, което е свързано с личните предпочитания на работниците и семейните промени, да се справят със застаряващата работна сила и намаляващия брой на младите постъпления. За работниците трудовият живот става по-сложен с възникването на все по-разнообразни и нередовни форми на труд, като все повече се увеличават промените, през които те трябва да преминат успешно през своя живот. В условията на бързо променящи се икономики на работниците трябва да се предоставят възможности за обучение през целия живот, за да могат да се справят с нови методи на работа, включително и нарасналото използване на информационни и комуникационни технологии (ИКТ). Промените в работния статус, заедно с риска от временна загуба на доход, следва да бъдат компенсирани по-добре чрез предоставянето на подходяща модернизирана социална закрила.

За да се посрещнат тези предизвикателства по успешен начин, е необходим подход на съчетаване на гъвкавост и сигурност. Съчетаването на гъвкавост и сигурност предполага съзнателна комбинация между гъвкави и надеждни договорни отношения, всеобхватни стратегии за обучение през целия живот, ефективни и активни политики на пазара на труда и модерни, адекватни и устойчиви системи за социална закрила.

Държавите-членки следва да прилагат техни собствени подходи на съчетаване на гъвкавост и сигурност, въз основа на общите принципи, приети от Съвета. Тези принципи служат за полезна основа за реформи, създаващи възможности за национална политика и конкретни национални мерки в областта на гъвкавостта, съчетана със сигурност. Не съществува една единствена възможност или един единствен принцип, който да е по-важен от останалите.

**Насока 21.** Насърчаване на гъвкавостта, съчетана със сигурност в областта на заетостта и намаляване сегментацията на пазара на труда, отчитайки ролята на социалните партньори, чрез:

- адаптиране на законодателството в областта на заетостта и преразглеждане, при необходимост, на различните разпоредби относно договорните отношения и работното време,
- мерки срещу недекларираната заетост,
- по-добро прогнозиране и управление на промяната, в това число икономическо реструктуриране, и по-специално промени, свързани със свободната търговия, с оглед минимизиране на тяхната социална цена и улесняване на адаптацията,
- насърчаване и разпространение на иновативни и приспособими форми на организация на труда, с оглед подобряване качеството и производителността на труда, включително здравето и безопасността на работното място,
- подкрепа смяната на професионалния статус, включително обучение, самостоятелна заетост, стартиране на бизнес и географска мобилност.

Вж. също интегрирана насока „Насърчаване на съгласуваността между макроикономическите, структурните политики и политиките по заетостта“ (№ 5).

С оглед създаването на максимален брой работни места, запазването на конкурентоспособността и допринасянето към общата икономическа рамка, общото развитие на заплащането следва да бъде съгласувано с нарастването на производителността през икономическия цикъл и следва да отразява състоянието на пазара на труда. Неравнопоставеността в заплащането на жените и мъжете следва да се намали съществено. Следва да се обърне особено внимание на обяснението и справянето с причините за ниските нива на заплати в професии и сектори, в които работят предимно жени. Възможно е да бъдат необходими усилия за намаляване на непреките разходи за труд и преразглеждане на данъчните ставки, за да се улесни създаването на работни места, особено за нископлатените работни места.

**Насока 22.** Осигуряване на механизми за промяна на разходите за труд и формиране на цена на труда, благоприятстваща заетостта, чрез:

- насърчаване на социалните партньори в рамките на техните собствени области на компетентност да поставят подходяща рамка за договаряне на работните заплати, с което да се въздейства върху производителността и да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда на всички нива и да се избегне неравнопоставеността в заплащането между жените и мъжете,
- преглед на въздействието върху заетостта на непреките разходи за труд и където е подходящо — регулиране на тяхната структура и равнище, особено за намаляване на данъчната тежест върху нископлатените работници.

Вж. също интегрирана насока „Осигуряване развитие на заплащането на труда, което допринася за макроикономическа стабилност и растеж“ (№ 4).

### 3. Увеличаване на инвестициите в човешки капитал чрез по-добро образование и умения

Европа се нуждае от повече и по-ефективни инвестиции в човешки капитал. Твърде много хора не успяват да влязат, да се развият или да останат на пазара на труда поради липса на умения или в резултат на несъответствие на техните умения с търсените. За улесняване на достъпа до заетост на мъжете и жените от всички възрастови групи, за увеличаване нивото на производителността, иновациите и качеството при работа, ЕС се нуждае от по-големи и по-ефективни инвестиции в човешки капитал и в обучение през целия живот.

Икономиките, основани на знания и ориентирани към услуги, изискват различни умения спрямо тези в традиционните индустрии; умения, които освен това се нуждаят от непрекъснато осъвременяване, за да съответстват на технологичните промени и иновации. За да останат на работа и да се развият и за да бъдат подготвени за преходи и промени на пазарите на труда, работниците е необходимо да трупат и обновяват умения си редовно. Производителността на предприятията зависи от създаването и поддържането на работна сила, която е способна да се приспособява към промени. Правителствата трябва да осигурят възможности за подобряване на равнищата на образование и овладяването от младите хора на необходимите ключови умения в съответствие с Европейския пакт за младежта. За да подобри перспективите пред младежите за реализация на пазара на труда, ЕС следва да се стреми към средна стойност на преждевременно напусканите училище не по-висока от 10 %; а към 2010 г. най-малко 85 % от 22-годишните да са завършили горната степен на средното образование. Политиките следва също да бъдат насочени към повишаване на средното ниво за ЕС на участие във формите на обучение през целия живот, така че то да достигне най-малко 12,5 % от населението в трудоспособна възраст (възрастова група 25—64 години). Всички заинтересовани страни следва да се мобилизират за установяване и развитие на истинска култура на обучение през целия живот от най-ранна възраст. За постигане на съществено увеличение на публичните и частните инвестиции в човешки ресурси на глава от населението и за гарантиране на качеството и ефективността на тези инвестиции е важно да се осигури справедливо и прозрачно разпределение на разходите и отговорността между всички участници. Държавите-членки следва да използват по-добре структурните фондове и Европейската инвестиционна банка с цел инвестиране в образованието и обучението. За да постигнат тези цели, държавите-членки трябва да реализират съгласуваните и всеобхватни стратегии за обучение през целия живот, с които са се ангажирали.

#### Насока 23. Увеличаване и подобряване на инвестициите в човешки капитал чрез:

- политики за образование и обучение, основани на включването и действия за чувствително улесняване на достъпа до начално професионално, средно и висше образование, включително стажуване и обучение по предприемачество,
- значително намаляване на броя на преждевременно напусналите училище,
- ефективни стратегии за обучение през целия живот, достъпни за всички в училища, бизнеса, публичните органи и домакинства в съответствие с европейските споразумения, включително чрез подходящи стимули и механизми за споделяне на разходите, за повишаване участието в продължавашо обучение и обучение на работното място през целия жизнен цикъл, особено за нискоквалифицираните и по-възрастните работници.

Вж. също интегрирана насока „Увеличаване и подобряване на инвестициите в научноизследователска и развойна дейност, по-специално от страна на частните предприятия“ (№ 7).

Поставянето на амбициозни цели и увеличаването на нивото на инвестиране от всички участници не е достатъчно. За да се осигури постигане на съответствие между търсенето и предлагането, системите за обучение през целия живот трябва да бъдат финансово и организационно достъпни и да съответстват на променящите се потребности. Адаптирането и създаването на капацитет на системите за образование и обучение и предприемането на мерки за подобряване на доказателствена база на политиките за образование и обучение са необходими за подобряването на тяхната адекватност на пазара на труда, способността им да отговорят на нуждите на икономиката и обществото, основани на знанието и на тяхната ефективност, високи постижения и справедливост. Една лесно достъпна, широко обхватна и интегрирана система на професионално ориентиране през целия живот следва да увеличи както достъпа на отделните физически лица до образование и обучение, така и съответствието на образованието и обучението на нуждите от умения. ИКТ могат да бъдат използвани за подобряване на достъпа до обучение и образование, както и за тяхното по-добро приспособяване към потребностите на работодателите и на работниците.

Необходима е и по-голяма мобилност, както за целите на работата, така и за целите на обучението, с цел осигуряване на по-широк достъп до възможностите за наемане на работа в Европейския съюз като цяло. Следва да се премахнат оставашите препятствия пред мобилността в рамките на пазара на труда в Европейския съюз, по-специално тези, които са свързани с признаването, прозрачността и използването на резултатите от ученето и на квалификациите, по-специално чрез прилагането на Европейската квалификационна рамка, чрез обвързването на националната система на квалификациите с тази рамка до 2010 г. и, където е уместно, чрез разработване на национални квалификационни рамки. Важно е да се използват договорените европейски инструменти и указания в подкрепа на реформите на националните системи за образование и обучение, както е установено в Работната програма за образование и обучение за 2010 г.

#### Насока 24. Адаптиране на системите за образование и обучение в отговор на потребностите от нови умения чрез:

- повишаване и осигуряване на атрактивност, откритост и стандарти за качество в сферата на образованието и обучението, разширяване на предлагането на възможности за образование и обучение, осигуряване на гъвкави модели за обучение и увеличаване на възможностите за мобилност за студенти и обучавачи се,
- улесняване и разнообразяване на достъпа на всички до образование, обучение и знания посредством организация на работното време, услуги в помощ на семейните задължения, професионално наставничество ориентиране и, ако е подходящо, нови форми на споделяне на разходите,
- посрещане на потребностите от нови професии, ключови компетенции и бъдещи изисквания за умения чрез подобряване дефинирането и прозрачността на квалификациите, действителното им признаване, както и валидирането на неформалното и самостоятелно учене.

*Преглед на цели и сравнителни показатели, определени от Европейската стратегия по заетостта*

В контекста на Европейската стратегия по заетостта бяха договорени следните цели и сравнителни показатели:

- на всяко безработно лице се предлага работа, стаж, допълнително обучение или друга мярка, свързана с годността за заетост; ако става дума за млади хора, напуснали училище, това трябва да стане в рамките на най-много 4 месеца до 2010 г. а за възрастни лица — в рамките на най-много 12 месеца;
  - 25 % от дългосрочно безработните лица следва да участват до 2010 г. в някоя от активните мерки под формата на обучение, преквалификация, стажуване или друга мярка по заетостта, с цел достигане средната стойност на трите най-напреднали държави-членки;
  - търсещите работа в целия Европейски съюз да могат да получат информация за всички свободни работни места, обявени в службите по заетостта на държавите-членки;
  - увеличение с пет години, на равнище Европейски съюз, на средната възраст за напускане на пазара на труда към 2010 г. спрямо 2001 г.;
  - осигуряване до 2010 г. на детски грижи за поне 90 % от децата между три години и задължителната възраст за започване на училище, и за поне 33 % от децата под тригодишна възраст;
  - средно равнище за Европейския съюз — не повече от 10 % рано напускащи училище;
  - към 2010 г. поне 85 % от 22-годишните в Европейския съюз следва да са завършили горната степен на средното образование;
  - средното равнище на участие във формите на обучение през целия живот за Европейския съюз следва да бъде най-малко 12,5 % от населението в трудоспособна възраст (възрастова група 25—64 години).
-