

II

(Az EK-Szerződés/Euratom-Szerződés alapján elfogadott jogi aktusok, amelyek közzététele nem kötelező)

HATÁROZATOK

TANÁCS

A TANÁCS HATÁROZATA

(2008. július 15.)

a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról

(2008/618/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 a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽²⁾,

a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően,

tekintettel a Foglalkoztatási Bizottság véleményére ⁽³⁾,

mivel:

(1) A lisszaboni stratégia 2005-ös reformja a növekedésre és foglalkoztatásra helyezte a hangsúlyt. Az európai foglalkoztatási stratégia foglalkoztatási iránymutatásai ⁽⁴⁾ és az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások ⁽⁵⁾ integrált

csomag formájában kerültek elfogadásra, amelynek keretében az európai foglalkoztatási stratégiának jut a vezető szerep a lisszaboni stratégia foglalkoztatási és munkaerőpiaci célkitűzéseinek megvalósításában.

(2) A tagállamok nemzeti reformprogramjainak a Bizottság elért eredményekről szóló éves jelentésében és a közös foglalkoztatási jelentéstervezetben szereplő vizsgálata azt tükrözi, hogy a tagállamoknak továbbra is minden lehetséges erőfeszítést meg kell tenniük az alábbi prioritást élvező kérdések megoldására:

— a foglalkoztatottak körének bővítése és a foglalkoztatottak megtartása, továbbá a munkaerő-kínálat növelése és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése,

— a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása, és

— az emberi erőforrásba való beruházás növelése az oktatás és a különböző készségek javítása révén.

(3) A nemzeti reformprogramok Bizottság általi vizsgálata és az Európai Tanács következtetései fényében a hangsúlyt a hatékony és időben történő végrehajtásra kell összpontosítani, összhangban az Európai Tanács következtetéseivel, és megerősítve ezáltal a lisszaboni stratégia szociális dimenzióját. Különös figyelmet kell fordítani a közösen megállapított célokra és hivatkozási értékekre.

(4) A foglalkoztatási iránymutatások három évre érvényesek, naprakészé tételüket a közbeeső évek során 2010 végéig szigorúan korlátozni kell.

⁽¹⁾ 2008. február 13-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽²⁾ 2008. május 20-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽³⁾ 2008. február 13-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽⁴⁾ HL L 205., 2005.8.6., 21. o.

⁽⁵⁾ HL L 205., 2005.8.6., 28. o.

(5) A közösségi finanszírozási programok – különösen az Európai Szociális Alap – igénybevétele során a tagállamoknak figyelembe kell venniük a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat.

2. cikk

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

(6) Tekintettel az iránymutatás-csomag integrált jellegére, a tagállamoknak teljeskörűen végre kell hajtaniuk az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokat,

3. cikk

Ennek a határozatnak a tagállamok a címzettjei.

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

Kelt Brüsszelben, 2008. július 15-én.

1. cikk

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

a Tanács részéről

az elnök

M. BARNIER

MELLÉKLET

**A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatások
(17–24. integrált iránymutatás)**

A foglalkoztatási iránymutatások a 2008–2010-es időszakra szóló integrált iránymutatások részét képezik, amelyek három pillérré épülnek: a makrogazdasági politikákra, a mikrogazdasági reformokra és a foglalkoztatáspolitikákra. E pillérek együttesen járulnak hozzá a fenntartható növekedés és foglalkoztatás célkitűzéseinek eléréséhez, valamint a társadalmi kohézió megerősítéséhez.

A tagállamok a szociális partnerekkel és adott esetben más érdekelt felekkel együttműködve az alábbiakban meghatározott célkitűzések és intézkedési prioritások végrehajtására figyelemmel alakítják politikáikat annak érdekében, hogy több és jobb munkahely, valamint képzettebb és jobb készségekkel bíró munkaerő segítse a befogadó munkaerőpiacot. A liszaboni stratégiát tükrözve és a közös szociális célkitűzések figyelembevételével a tagállamok politikái – kiegyensúlyozott módon – az alábbiakat segítik elő:

- Teljes foglalkoztatás: A munkaerő-kereslet és -kínálat növelése révén el kell érni a teljes foglalkoztatást és csökkenteni kell a munkanélküliséget és az inaktivitást; ez létfontosságú a gazdasági növekedés fenntartásához és a társadalmi kohézió megerősítéséhez. E célok megvalósításában alapvető jelentőséggel bír a rugalmasságra és biztonságra vonatkozó integrált megközelítés. A rugalmasságra és biztonságra vonatkozó politikák egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiacok, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok rugalmasságával, a munka és a magánélet összeegyeztetethetőségével, valamint a foglalkoztatás biztonságával és a szociális biztonsággal.
- A munka minőségének és termelékenységének növelése: A foglalkoztatás növelésére irányuló erőfeszítések nem választhatók el a munkahelyek vonzóbbá tételétől, a munka minőségének javításától, a munka termelékenységének fokozásától; a munkaerő-piaci szegmentáció, a nemek közötti egyenlőtlenség és a megfelelő megélhetést nem biztosító munkát végző munkavállalók számának jelentős csökkentésétől. A munka minősége, a termelékenység és a foglalkoztatás közötti szinergiákat teljes mértékben ki kell használni.
- A gazdasági, társadalmi és területi kohézió erősítése: Határozott fellépésre van szükség a társadalmi integráció erősítése és megszilárdítása, a szegénység - különösen a gyermekszegénység - elleni harc, a munkaerőpiacról való kirekesztődés megakadályozása és a fogyatékosokkal élők foglalkoztatási integrációjának támogatása érdekében, illetve a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a munka termelékenysége regionális különbségeinek csökkentése érdekében, különösen a hátrányos helyzetű régiókban. Megerősített kölcsönhatásra van szükség a szociális védelemre és a társadalmi integrációra alkalmazott nyitott koordinációs módszer felhasználásával.

Az egyenlő esélyek biztosítása és a megkülönböztetés elleni küzdelem nélkülözhetetlen a haladáshoz. A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elvét és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását minden intézkedésben biztosítani kell. A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktummal összhangban külön figyelmet kell szentelni továbbá a nemek közötti aránytalanságok munkaerőpiacon való jelentős csökkentésének. A több generációt érintő új megközelítés részeként különös figyelmet kell fordítani a fiatalok helyzetére, az európai ifjúsági paktum végrehajtására, valamint a munkával töltött életszakasz teljes tartama során való munkavállalás elősegítésére, beleértve az idősebb munkavállalók foglalkoztatásához való hozzáférést. Különös figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetűek, többek között a fogyatékosokkal élők, továbbá a harmadik országok állampolgárai és az uniós polgárok foglalkoztatottsága közötti különbségek – nemzeti célkitűzésekkel összhangban történő – számottevő csökkentésére. Ez segíti a tagállamokat abban, hogy megfeleljenek a demográfiai kihívásoknak.

A munkaerő-piaci részvétel támogatása, a szegénység elleni küzdelem, valamint marginalizálódott csoportok kirekesztődése elleni küzdelem révén a tagállamoknak törekedniük kell a mindenkire kiterjedő aktív befogadás megvalósítására.

Intézkedéseik során a tagállamoknak biztosítaniuk kell a foglalkoztatás- és szociálpolitikák hatékony irányítását, és gondoskodniuk kell arról, hogy a gazdaság, a munkaügy és a szociális ügyek terén jelentkező pozitív fejlemények egymás hatását kölcsönösen erősítsék. A változás érdekében széles partnerséget kell létrehozniuk a parlamenti szervek és az érdekelt felek teljes bevonásával, ideértve a regionális és a helyi szintű szereplőket, valamint a civil társadalmi szervezeteket is. Az európai és a nemzeti szociális partnereknek ebben központi szerepet kell játszaniuk. Az európai foglalkoztatási stratégia keretében a 2003-as iránymutatásokkal összefüggésben uniós szinten meghatározott célkitűzéseket és hivatkozási értékeket továbbra is nyomon kell követni a megfelelő mutatók és eredménytáblák segítségével. A tagállamokat továbbá arra ösztönzik, hogy határozzák meg az egyes országokra vonatkozó, uniós szinten elfogadott ajánlások mellett figyelembe veendő saját kötelezettségvállalásaikat és célkitűzéseiket. A tagállamokat bátorítják továbbá a reformok szociális hatásának figyelemmel kísérésére.

A jó kormányzás megköveteli továbbá az igazgatási és pénzügyi források elosztásának nagyobb hatékonyságát is. A Bizottsággal egyetértésben a tagállamoknak a strukturális alapok – elsősorban az Európai Szociális Alap – forrásait az európai foglalkoztatási stratégia végrehajtására kell fordítaniuk, és a megtett intézkedésekről beszámolót kell készíteniük. Különös figyelmet kell fordítani a tagállamok intézményi és közigazgatási kapacitásának megerősítésére.

17. iránymutatás. A teljes foglalkoztatás 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 átlagos foglalkoztatási ráta összességében elérje a 70 %-ot, a nők foglalkoztatottsága legalább a 60 %-ot, az idősebb munkavállalóké (55 és 64 év között) pedig az 50 %-ot, és vissza kell szorítaniuk a munkanélküliséget és az inaktivitást. A tagállamoknak mérlegelniük kell nemzeti foglalkoztatási rátára vonatkozó célkitűzések megállapítását.

E célkitűzések végrehajtása során az alábbi prioritásokra kell összpontosítani:

- a foglalkoztatottak körének bővítése és a foglalkoztatottak megtartása, továbbá a munkaerő-kínálat növelése és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése,
- a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása, és
- az emberi erőforrásba való beruházás növelése az oktatás és a különböző készségek javítása révén.

1. *A foglalkoztatottak körének bővítése és a foglalkoztatottak megtartása, továbbá a munkaerő-kínálat növelése és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése*

A foglalkoztatási szintek emelése a gazdasági növekedés generálásának és a társadalmi integrációt támogató gazdaságok elősegítésének leghatékonyabb eszköze, amely egyúttal szociális védőhálókat biztosít a munkaképtelenek számára. A munkaerő-kínálat bővítése, a munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése, továbbá a szociális védelmi rendszereknek az alkalmasságuk, pénzügyi fenntarthatóságuk és a társadalom változó szükségleteinek való megfelelésük biztosítása érdekében való korszerűsítése a munkaképes népesség várt létszámbeli csökkenése miatt egyre fontosabb. Különös figyelemmel kell kezelni a nők és férfiak között a foglalkoztatás terén meglévő különbségek és a nemek közötti bérszakadék jelentős csökkentését. Fontos ezenkívül, hogy a több generációt érintő új megközelítés részeként tovább növeljék az idős munkavállalók és a fiatalok foglalkoztatási rátáit, és támogassák az alacsonyán képzettek – munkaerő-piaci helyzetének javítása és a fiatalokat érintő, a teljes munkanélküliségi rátánál átlagosan kétszer magasabb munkanélküliség jelentős csökkentése érdekében.

Megfelelő feltételeket kell biztosítani a foglalkoztatásban való előrehaladáshoz, akár pályakezdről, akár egy kihagyott időszak utáni visszatérésről, akár a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának igényéről van szó. A munkahely minősége – ideértve a fizetést és a juttatásokat, a munkakörülményeket, az egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférést és a karrierlehetőségeket – létfontosságú, akárcsak a szociális védelmi rendszerek nyújtotta támogatás és ösztönzés. A munka életciklus-alapú megközelítésének nagyobb térnyeréséhez, valamint a munka és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítéséhez a gyermekgondozást biztosító politikákra van szükség. Nemzeti szinten hasznos hivatkozási érték, hogy 2010-re gyermekgondozási szolgáltatást kell biztosítani a hároméves kor és a kötelező beiskolázási életkor közötti gyermekek legalább 90 %-a részére, és a hároméves kor alatti gyermekek legalább 33 %-a részére, az országokon belüli regionális egyenlőtlenségek kezelésére azonban további erőfeszítésekre van szükség. A szülők, mindenekelőtt az egyedülálló szülők – akik esetében a szegénység kockázata általában nagyobb – átlagos foglalkoztatási arányának emelkedése családtámogatási intézkedéseket tesz szükségessé. A tagállamoknak különös figyelmet kell fordítaniuk az egyedülálló szülők és a sokgyermekes családok speciális igényeire. A munkaerőpiacról kilépők tényleges átlagos életkorának ezenkívül 2010-re uniós szinten öt évvel kell nőnie a 2001-es adathoz képest.

A tagállamoknak továbbá a betegségek okozta terhek csökkentése, a munka termelékenységének növelése és a munkával töltött életciklus meghosszabbítása céljából jobb (munka)egészségügyi állapotra törekvő intézkedéseket kell hozniuk. Az európai ifjúsági paktum és a nemek közötti egyenlőségről szóló paktum végrehajtása és az „Európai szövetség a családokért” kezdeményezés is hozzájárul a munka életciklus-alapú megközelítéséhez, különösen azért, hogy megkönnyítse az átmenetet az oktatási rendszerből való kilépés és a munkaerőpiacra való belépés között. Egyénre szabott intézkedések segítségével egyenlő esélyeket kell biztosítani a hátrányosabb helyzetű fiatalok számára a társadalmi és szakmai integráció tekintetében.

18. iránymutatás. A munka életciklus-alapú megközelítésének elősegítése az alábbiak révén:

- megújult törekvés a fiatalok munkaerőpiacra való belépésének elősegítésére és a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére, az európai ifjúsági paktumban foglaltak szerint,
- a nők munkaerő-piaci részvételének növelésére, valamint a nemek között a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a bérek terén tapasztalható különbségek felszámolására irányuló határozott fellépés,
- a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetősége, valamint a gyermekek és más eltartottak hozzáférhető és megfizethető gondozási lehetőségeinek biztosítása,
- az idősebb munkavállalók aktivitásának támogatása, beleértve a megfelelő munkakörülményeket, a jobb (munka)egészségügyi állapotot, valamint a munkavállalást ösztönző és a korai nyugdíjba vonulást megelőző megfelelő eszközöket,
- modern szociális védelmi rendszerek, beleértve a nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszereket, biztosítva ezek szociális megfelelőségét, pénzügyi fenntarthatóságát és a társadalom változó szükségleteinek való megfelelést, a foglalkoztatásban való részvétel és a munkában maradás elősegítése és a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása érdekében.

Lásd még „A foglalkoztatottság növelésének alapjául szolgáló gazdasági és fiskális fenntarthatóság biztosítása” című 2. integrált iránymutatást.

Az aktív befogadási politikák növelhetik a munkaerő-kínálatot és erősíthetik a társadalom kohéziós erejét, valamint hatékony eszköznek bizonyulnak a leginkább hátrányos helyzetűek társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának elősegítésére.

2010-ig el kell érni azt, hogy az iskolát elvégzett fiatalok esetében 4 hónapon belül, a felnőttek esetében 12 hónapon belül valamennyi munkanélküli személynek munkát, szakmai gyakorlatot, kiegészítő képzést vagy egyéb foglalkoztatási intézkedést kínáljanak. Olyan politikát kell folytatni, amely aktív munkaerő-piaci intézkedéseket hoz a tartós munkanélküliség felszámolása érdekében, célul kitűzve azt, hogy 2010-re az aktív eszközökben részt vevő tartós munkanélküliek aránya 25 %-ra növekedjen. Ez képzés, átképzés, szakmai gyakorlat, álláshoz juttatás vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában valósulhat meg, szükség esetén folyamatos álláskeresői támogatással összekapcsolva. A munkaerő-piaci részvétel növelése, valamint a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem érdekében alapvetően fontos a munkakeresők foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek elősegítése, a munkanélküliség megakadályozása és annak biztosítása, hogy a munkanélküliek ne távolodjanak el a munkaerőpiactól és foglalkoztathatók legyenek. E célkitűzések eléréséhez arra van szükség, hogy a munkaerőpiacon meglévő korlátokat a hatékony munkakeresés segítségével, a képzéshez és a más aktív munkaerő-piaci intézkedésekhez való hozzáférés elősegítésével felszámolják. Ugyanilyen fontos az, hogy biztosítsák az alapvető szociális szolgáltatásokhoz való megfizethető hozzáférést, és a megfelelő mértékű minimális forrásokat mindenki számára, a méltányos javadalmazás elvét tiszteletben tartva a munka kifizetődővé tétele érdekében. Ennek a megközelítésnek ugyanakkor biztosítania kell, hogy a munka minden munkavállaló számára kifizetődő legyen, valamint meg kell szüntetnie a munkanélküliséget, a szegénységet és az inaktív állapot csapdahelyzeit.

Különös figyelmet kell szentelni a hátrányos helyzetűek – beleértve az alacsonyan képzett munkavállalókat is – munkaerő-piaci integrációjára, többek között a szociális szolgáltatások és a szociális gazdaság kiterjesztése, valamint az új munkahelyforrások kialakítása által, a kollektív igényekre reagálva. A megkülönböztetés elleni küzdelem, a fogyatékossgal élők foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek elősegítése, valamint a bevándorlók és a kisebbségek integrációja különösen fontos.

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

- aktív és preventív munkaerő-piaci intézkedések, ideértve a személyre szabott cselekvési tervek keretében a szükségletek időben történő azonosítását, az álláskeresőkhöz nyújtott támogatást, a tanácsadást és a képzést, illetve a munkaerőpiactól legtávolabb lévők integrációjának támogatásához szükséges szociális szolgáltatások nyújtását, valamint a szegénység felszámolásához való hozzájárulást,
- 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 szolgáltatási szektorban magánszemélyek és vállalkozások számára, különösen helyi szinten.

Annak érdekében, hogy több személy számára nyíljon lehetőség jobb munkát találni, szükség van a munkaerő-piaci infrastruktúra mind nemzeti, mind uniós szinten történő megerősítésére, ideértve az EURES hálózatot is, hogy idejében jelezhetőek és kezelhetőek legyenek az esetleges meg nem felelések. A munkahelyek közötti és a foglalkoztatásba való jobb átmenet alapvető fontossággal bír, továbbá támogatni kell a munkaerő-piaci mobilitást és a munkaerő-piaci igények összehangolását elősegítő intézkedéseket. Az álláskereső számára lehetővé kell tenni, hogy az egész EU területén tájékozódhassanak a tagállamok foglalkoztatási szolgálatai révén meghirdetett valamennyi megüresedett állásról. A munkavállalók mobilitását – a Szerződésekkel összhangban – az Európai Unióon belül teljes mértékben biztosítani kell. A harmadik országbeli állampolgárok bevándorlásból származó további munkaerő-kínálatnak is figyelmet kell szentelni a nemzeti munkaerőpiacokon.

20. iránymutatás. A munkaerő-piaci igényeknek való megfelelés javítása az alábbiak révén:

- a munkaerő-piaci intézmények korszerűsítése és megerősítése, különös tekintettel a foglalkoztatási szolgálatokra, a foglalkoztatási és képzési lehetőségek nemzeti és európai szinten történő jobb átláthatóságának biztosítása érdekében,
- a munkavállalók európai mobilitása előtti akadályok elhárítása a szerződések keretében,
- a képzettségekre irányuló igények, a munkaerő-piaci hiányok és szűk keresztmetszetek hatékonyabb előrejelzése,
- a gazdasági migráció megfelelő kezelése.

2. A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

Európának fejlesztenie kell képességét a gazdasági és szociális változások előrejelzésére, alakítására és kezelésére. Ehhez foglalkoztatásbarát munkaerőköltségekre, a munkaszervezés modern formáira, a „jó munka” elősegítésére és jól működő munkaerőpiacokra van szükség, amelyek egyszerre biztosítják a rugalmasságot és a foglalkoztatás biztonságát mind a vállalkozások, mind a munkavállalók szükségleteinek megfelelően. Ennek a szegmentált munkaerőpiacok kialakulásának megakadályozásához és a be nem jelentett munkavállalás visszaszorításához is hozzá kell járulnia (lásd még a 18., 19., 20. és 23. iránymutatást).

Napjaink globalizálódó gazdaságában, amit a piaci nyitottság jellemez és ahol folyamatosan új technológiák kerülnek bevezetésre, mind a vállalkozások, mind a munkavállalók azzal szembesülnek, hogy az alkalmazkodás elengedhetetlen, de egyben új lehetőségeket is nyújt. Bár a strukturális változások jótékony hatással vannak a növekedésre és a foglalkoztatásra, olyan változásokat is magukkal vonnak, amelyek bizonyos munkavállalókra és vállalkozásra nézve káros hatásúak. A vállalkozásoknak versenyképességük megőrzése érdekében rugalmasabbakká kell válniuk, hogy reagálni tudjanak a kereslet hirtelen változásaira, alkalmazkodjanak az új technológiákhoz és folyamatosan képesek legyenek az innovációra.

A vállalkozásoknak meg kell felelniük a jó minőségű munkahelyek iránti fokozódó, a munkavállalók személyes preferenciáiból és családi változásaiból eredő igénynek is, és kezelniük kell az idősödő munkaerő és az egyre csökkenő számú fiatal munkavállaló jellemezte helyzetet. A munkavállalók számára a munka világa egyre bonyolultabbá válik a munkastruktúra sokféleségével és szabálytalanabbá válásával, továbbá amiatt, hogy az életciklus során egyre több átmenetet kell sikeresen kezelniük. A gyorsan változó gazdaságban a munkavállalóknak lehetőséget kell kapniuk az egész életen tartó tanulásra, annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a munkavégzés új formáihoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiák (IKT) fokozott kihasználását. A foglalkoztatási státusban bekövetkező, az átmeneti jövedelemkiesés kockázatával járó változásokhoz való jobb alkalmazkodást a megfelelően korszerűsített szociális védelmi rendszereknek kell elősegíteniük.

Az e kihívásoknak való sikeres megfeleléshez egy integrált, rugalmas biztonságra (flexicurity) vonatkozó megközelítésre van szükség. A rugalmas biztonság (flexicurity) magában foglalja a rugalmas és megbízható szerződések, az átfogó, egész életen át tartó tanulási stratégiák, a hatékony és aktív munkaerő-piaci politikák, valamint a korszerű, megfelelő és fenntartható szociális védelmi rendszerek átgondolt kombinációját.

A tagállamoknak a Tanács által elfogadott közös elvek alapján saját, a rugalmas biztonságra (flexicurity) vonatkozó stratégiákat kell megvalósítaniuk. Ezek az elvek a rugalmas biztonságot (flexicurity) illetően hasznos alapként szolgálnak a reformokhoz, valamint a nemzeti szakpolitikai lehetőségek és a konkrét nemzeti intézkedések kidolgozásához. Nem csak egyetlen út létezik, és egyik elv sem fontosabb a másiknál.

21. iránymutatás. A rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerő-piaci szegmentáció csökkentése, kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére, az alábbiak révén:

- a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok korszerűsítése, adott esetben a különböző szerződéses és a munkaidőre vonatkozó rendelkezések felülvizsgálatával,
- a be nem jelentett munka kérdésének kezelése,
- a változások hatékonyabb előrejelzése és pozitív kezelése, beleértve a gazdasági szerkezetátalakítást, nevezetesen a kereskedelem nyitására kapcsolódó változásokat, azok társadalmi 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 státus vonatkozásában bekövetkező átmenetek támogatása, ideértve a képzés, az önfoglalkoztatás, a vállalkozásindítás és a földrajzi mobilitás támogatását.

Lásd még „A makrogazdasági, strukturális és foglalkoztatási politikák nagyobb koherenciájának előmozdítása” című 5. integrált iránymutatást.

A lehető legnagyobb mértékű munkahelyteremtés, a versenyképesség megőrzése, valamint az általános gazdasági kerethez való hozzájárulás érdekében a bér átfogó alakulásának összhangban kell lenniük a termelékenység gazdasági cikluson belüli növekedésével és meg kell felelniük a munkaerő-piaci helyzetnek. A nemek közötti fizetésbeli különbségeket jelentősen csökkenteni kell. Külön figyelmet kell fordítani az olyan szakmákban és ágazatokban fennálló alacsony bérszint okainak magyarázatára és leküzdésére, amelyekben főként nők dolgoznak. A munkahelyteremtés elősegítéséhez – különösen az alacsony bérezésű munkák esetében – szükség lehet a nem bérjellegű munkaerőköltségek csökkentésére és az adóék felülvizsgálatára irányuló erőfeszítésekre is.

22. iránymutatás. A munkaerőköltségek és bérszabályozó mechanizmusok foglalkoztatásbarát alakítása az alábbiak révén:

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

Lásd még „A makrogazdasági stabilitáshoz és a növekedéshez hozzájáruló béralakulás biztosítása” című 4. integrált iránymutatást.

3. Az emberi erőforrásba való beruházás növelése az oktatás és a képzettségek javítása révén

Európának nagyobb mértékben és hatékonyabban kell befektetnie az emberi erőforrás terén. Túl sokan vannak, akik nem jutnak be a munkaerőpiacra, illetve nem tudnak a munkaerőpiacon maradni vagy haladást elérni azért, mert képzettségük hiányos vagy nem megfelelő. Az Európai Uniónak nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetéseket kell eszközölnie az emberi erőforrás és az egész életen át tartó tanulás terén, hogy nemtől és életkortól függetlenül elősegítse a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, valamint fejlessze a termelékenységi szintet, az innovációt és a munka minőségét.

A tudás- és szolgáltatásalapú gazdaságok a hagyományos iparágaktól eltérő képzettségeket igényelnek, amelyeket a technológiai változásnak és innovációnak megfelelően egyúttal folyamatosan frissíteni is kell. Amennyiben a munka-vállalók meg akarják tartani munkájukat és abban elő kívánnak lépni, valamint fel akarnak készülni az átmenetre és a munkaerőpiacok megváltozására, folyamatosan bővíteniük kell képzettségeiket, illetve azokat rendszeresen meg kell újítaniuk. A vállalkozások termelékenysége a változásokhoz alkalmazkodni képes munkaerő megteremtésétől és megtartásától függ. A kormányoknak biztosítaniuk kell, hogy a népesség általános végzettségi szintje emelkedjen, valamint hogy az Európai Ifjúsági Paktummal összhangban a fiatalok rendelkezzenek a szükséges kulcskompetenciákkal. A fiatalok munkaerő-piaci kilátásának javítása érdekében az EU-nak arra kell törekednie, hogy 2010-re a korai iskolaelhagyók aránya átlagosan legfeljebb 10 % legyen és a 22 éves korosztály legalább 85 %-a szerezzon felső középfokú végzettséget. A politikáknak azt is célul kell kitűzniük, hogy a felnőtt, munkaképes korú népesség (25 és 64 év közötti korcsoport) átlagos részvétele az egész életen át tartó tanulásban az Unióban legalább 12,5 %-os legyen. Minden érintettet arra kell ösztönözni, hogy támogassa az egész életen át tartó tanulás valós kultúrájának kialakulását és fejlődését a lehető legfiatalabb korosztályoktól kezdve. 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 szereplő között. A tagállamoknak az oktatás és a képzés terén tett befektetéseket illetően hatékonyabban kell kihasználniuk a strukturális alapok és az Európai Beruházási Bank nyújtotta lehetőségeket. E célok elérése érdekében a tagállamoknak meg kell valósítaniuk az egész életen át tartó tanulásra irányuló koherens és átfogó stratégiáikat, amelyekre kötelezettséget vállaltak.

23. iránymutatás. A humán erőforrás terén tett befektetések kiterjesztése és javítása az alábbiak révén:

- befogadó oktatási és képzési politikák, valamint a szakmai alapképzéshez, a középfokú és a felsőoktatáshoz, illetve a szakmai gyakorlathoz és a vállalkozói ismeretek oktatásához való hozzáférés számottevő megkönnyítésére irányuló fellépés,
- a korai iskolaelhagyók számának jelentős csökkentése,
- az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó, az európai megállapodásoknak megfelelően minden iskola, vállalkozás, hatóság és háztartás számára nyitott, hatékony stratégiák, ideértve a megfelelő ösztönzőket és költségmegosztó mechanizmusokat is; a folyamatos, illetve munkahelyi képzésben az egész életcikluson át való részvétel növelésének céljából, különösen az alacsonyán képzett és az idősebb munkavállalók tekintetében.

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

Az ambíciózus célkitűzések megvalósítása és a valamennyi érintett által megvalósított befektetések mértékének fokozása azonban nem elegendő. A kínálat és a kereslet gyakorlati megfelelése érdekében az egész életen át tartó tanulási rendszerek megfizethetőnek, hozzáférhetőnek kell lenniük, és meg kell felelniük a változó szükségleteknek. Az oktatási és képzési rendszerek alkalmazkodóképességét és kapacitását növelni kell, valamint olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek még inkább tudományos alapokra helyezik az oktatási és képzési politikákat, hogy e rendszerek és politikák több munkaerő-piaci relevanciával bírjanak, jobban megfeleljenek a tudásalapú gazdaság és társadalom szükségleteinek, valamint hatékonyak, minőségiek és méltányosabbak legyenek. Egy könnyen hozzáférhető, széles körű és integrált, az egész életet végigkísérő pályaválasztási tanácsadási rendszer javítaná az egyének oktatáshoz és képzéshez való hozzáférést, és lehetővé tenné az oktatás és a képzés számára, hogy a készségeket illetően valós igényeket szolgáljon ki. Az információs és kommunikációs technológiák felhasználhatók a tanulásához való hozzáférés javítására, valamint a tanulásnak a munkavállalók és munkaadók igényeihez való jobb hozzáigazítására.

A munkavállalási és tanulási célú nagyobb mobilitás szintén szükséges annak érdekében, hogy szélesebb körben hozzáférhetőek legyenek az Unió egésze által nyújtott munkalehetőségek. Az európai munkaerőpiacon a mobilitást gátló, fennmaradó akadályokat el kell távolítani, különösen azokat, amelyek a tanulmányi eredmények és a képesítések elismeréséhez és átláthatóságához kapcsolódnak, mindenekelőtt az európai képesítési keretrendszernek a megfelelő nemzeti képesítési rendszerek révén 2010-ig való végrehajtása és adott esetben nemzeti képesítési keretrendszerek kialakítása révén. A nemzeti oktatási és képzési rendszerek reformjának támogatása érdekében fel kell használni a már elfogadott európai jogi eszközöket és referenciákat, amint azt az „Oktatás és képzés 2010” munkaprogram is meghatározza.

24. iránymutatás. Az oktatási és képzési rendszereknek az új kompetenciakövetelmények szerinti átalakítása az alábbiak révén:

- az oktatási és képzési rendszerek vonzerejének, nyitottságának és minőségi előírásainak növelése és biztosítása, az oktatási és képzési lehetőségek kínálatának szélesítése, rugalmas tanulmányi pályák biztosítása, valamint a diákok és szakmások mobilitási lehetőségeinek növelése,
- az oktatáshoz, a képzéshez és a tudáshoz való hozzáférés megkönnyítése és diverzifikálása mindenki számára, a munkaidő megfelelő megszervezése, a családsegítő szolgálatok, pályatanácsadás és – adott esetben – a költségmegosztás új formái révén,
- az új foglalkoztatási igényekre, kulcskompetenciákra és a készségekkel kapcsolatos jövőbeni követelményekre való reagálás a képesítések meghatározásának és átláthatóságának fejlesztése, ezek tényleges elismerése, valamint a nem formális és formális tanulás érvényesítése révén.

Az európai foglalkoztatási stratégia keretében meghatározott célkitűzések és hivatkozási értékek áttekintése

Az európai foglalkoztatási stratégiával összefüggésben az alábbi célokról és hivatkozási értékekről született megállapodás:

- 2010-ig el kell érni azt, hogy az iskolát elvégzett fiatalok esetében 4 hónapon belül, a felnőttek esetében 12 hónapon belül valamennyi munkanélküli személynek munkát, szakmai gyakorlatot, kiegészítő képzést vagy egyéb foglalkoztatási intézkedést kínáljanak,
 - 2010-re a tartós munkanélküliek 25 %-ának részt kell vennie valamely – képzés, átképzés, szakmai gyakorlat vagy más foglalkoztatási intézkedés formájában megvalósított – aktív intézkedésben azzal a céllal, hogy az Unió elérje a három legfejlettebb tagállam átlagát,
 - az álláskeresők az egész EU területén tájékozódhassanak a tagállamok foglalkoztatási szolgálatai révén meghirdetett valamennyi, megüresedett állásról,
 - a munkaerőpiacról kilépők tényleges átlagos életkorának 2010-re uniós szinten öt évvel meg kell haladnia a 2001-es adatot,
 - 2010-re a hároméves kor és a kötelező beiskolázási életkor közötti gyermekek legalább 90 %-a részére, és a hároméves kor alatti gyermekek legalább 33 %-a részére gyermekgondozási szolgáltatást kell biztosítani,
 - az iskolából kimaradók aránya átlagosan legfeljebb 10 % legyen,
 - az Európai Unióban a 22 éves korosztály legalább 85 %-a szerezzen felső középfokú végzettséget,
 - a felnőtt, munkaképes korú népesség (25 és 64 év közötti korcsoport) átlagos részvétele az egész életen át tartó tanulásban az EU szintjén legalább 12,5 % legyen.
-