

## II

(Akty przyjęte na mocy Traktatów WE/Euratom, których publikacja nie jest obowiązkowa)

## DECYZJE

## RADA

## DECYZJA RADY

z dnia 15 lipca 2008 r.

dotycząca wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich

(2008/618/WE)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,  
w szczególności jego art. 128 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(2)</sup>,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

uwzględniając opinię Komitetu Zatrudnienia <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) W ramach reformy strategii lizbońskiej w 2005 r. położono szczególny nacisk na wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia w ramach europejskiej strategii zatrudnienia <sup>(4)</sup> oraz ogólne wytyczne polityki gospodarczej <sup>(5)</sup> zostały przy-

jęte w ramach jednego zintegrowanego pakietu, przy czym europejska strategia zatrudnienia odgrywa zasadniczą rolę przy realizacji zdefiniowanych w strategii lizbońskiej celów w obszarze zatrudnienia i rynków pracy.

(2) Jak wykazała ocena krajowych programów reform państw członkowskich zawarta w przedstawionym przez Komisję rocznym sprawozdaniu z postępów oraz w projekcie wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, państwa członkowskie powinny kontynuować wysiłki ukierunkowane na osiągnięcie postępu w takich priorytetowych obszarach, jak:

— włączenie do aktywności zawodowej większej liczby osób oraz utrzymanie ich przy tej aktywności, zwiększenie podaży pracy i modernizacja systemów ochrony socjalnej,

— zwiększenie zdolności dostosowawczej pracowników i przedsiębiorstw, oraz

— zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

(3) W świetle zarówno dokonanej przez Komisję oceny krajowych programów reform, jak i konkluzji Rady Europejskiej szczególną uwagę należy zwrócić na efektywne i terminowe wdrażanie, zgodnie z konkluzjami Rady Europejskiej, wzmacniając również w ten sposób wymiar społeczny strategii lizbońskiej. Specjalną uwagę należy zwrócić na uzgodnione cele i wzorce.

(4) Wytyczne dotyczące zatrudnienia obowiązują trzy lata, ich ewentualne aktualizacje do końca 2010 r. należy ograniczyć do niezbędnego minimum.

<sup>(1)</sup> Opinia z dnia 13 lutego 2008 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(2)</sup> Opinia z dnia 20 maja 2008 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(3)</sup> Opinia z dnia 13 lutego 2008 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 205 z 6.8.2005, s. 21.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 205 z 6.8.2005, s. 28.

- (5) Państwa członkowskie powinny uwzględnić wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia przy wdrażaniu finansowania pochodzącego z zasobów wspólnotowych, w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego.
- (6) Ponieważ wytyczne mają formę zintegrowanego pakietu, państwa członkowskie powinny w pełni wdrożyć ogólne wytyczne polityki gospodarczej,

*Artykuł 2*

Wytyczne są uwzględniane w politykach zatrudnienia realizowanych przez państwa członkowskie, na temat których państwa członkowskie składają sprawozdanie w ramach krajowych programów reform.

*Artykuł 3*

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Sporządzono w Brukseli, dnia 15 lipca 2008 r.

*Artykuł 1*

Niniejszym przyjmuje się przedstawione w załączniku wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich.

*W imieniu Rady*

M. BARNIER

*Przewodniczący*

## ZAŁĄCZNIK

**Wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich  
(Zintegrowane wytyczne nr 17–24)**

Wytyczne w sprawie zatrudnienia stanowią część zintegrowanych wytycznych na okres 2008–2010 opartych na trzech filarach: w dziedzinie polityki makroekonomicznej, reform mikroekonomicznych i polityki zatrudnienia. Filary te wspólnie przyczyniają się do osiągnięcia celów trwałego rozwoju i zatrudnienia oraz zwiększają spójność społeczną.

Państwa członkowskie, we współpracy z partnerami społecznymi oraz – tam, gdzie jest to stosowne – z innymi zainteresowanymi stronami, prowadzą polityki, mając na uwadze realizację opisanych poniżej celów i priorytetów działania, tak aby na powszechnie dostępnym rynku pracy było coraz więcej, coraz lepszych miejsc pracy oraz wykwalifikowanej i wykształconej siły roboczej. Odzwierciedlając strategię lizbońską, polityki państw członkowskich w sposób zrównoważony, wspierają następujące cele:

- pełne zatrudnienie: dla podtrzymania wzrostu gospodarczego i wzmocnienia spójności społecznej niezbędne jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia i nieaktywności zawodowej poprzez zwiększenie popytu i podaży pracy. Do osiągnięcia tych celów niezbędne jest podejście w ramach zintegrowanego modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego. Polityka elastyczności i pewności zatrudnienia dotyczy jednocześnie elastyczności rynków pracy, organizacji pracy i relacji pracowniczych, godzenia pracy z życiem prywatnym oraz bezpieczeństwa zatrudnienia i ochrony socjalnej,
- poprawa jakości i wydajności pracy: staraniami w celu podniesienia poziomu zatrudnienia towarzyszy podnoszenie poziomu atrakcyjności miejsc pracy, jakości pracy i tempa wzrostu wydajności pracy oraz znaczne zmniejszanie segmentacji, różnic z uwagi na płeć i zjawiska nisko opłacanej pracy. Należy w pełni wykorzystać efekt synergii pomiędzy jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem,
- wzmacnianie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej: potrzebne jest podjęcie zdecydowanego działania w celu wzmacniania i utrwalania integracji społecznej, walki z ubóstwem (w szczególności ubóstwem dzieci), zapobiegania wykluczeniom z rynku pracy, wspierania dostępu do zatrudnienia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz zmniejszania istniejących pomiędzy regionami różnic w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, w szczególności jeśli chodzi o regiony opóźnione w rozwoju. Potrzebna jest wzmocniona interakcja z otwartą metodą koordynacji w ramach ochrony socjalnej i integracji społecznej.

Zapewnianie równych szans i zwalczanie przejawów dyskryminacji jest niezbędne dla osiągnięcia postępu. We wszelkich podejmowanych działaniach powinno się uwzględniać włączanie problematyki płci do głównego nurtu politycznego oraz propagowanie równości mężczyzn i kobiet. Szczególną uwagę należy zwrócić na znaczne ograniczenie wszelkich różnic między kobietami i mężczyznami na rynkach pracy, zgodnie z europejskim paktem na rzecz równości płci. Jako część nowego podejścia międzypokoleniowego należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację młodzieży, wdrażanie europejskiego paktu na rzecz młodzieży oraz promowanie dostępu do zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego, w tym w odniesieniu do starszych pracowników. Należy zwrócić szczególną uwagę na znaczne zmniejszenie różnic w poziomie zatrudnienia osób znajdujących się w gorszym położeniu, w tym osób niepełnosprawnych, jak również obywateli państw trzecich i obywateli UE, zgodnie z celami krajowymi. To pomoże państwom członkowskim radzić sobie z wyzwaniami demograficznymi.

Państwa członkowskie powinny dążyć do aktywnej integracji wszystkich obywateli poprzez promowanie ich aktywności ekonomicznej i zwalczanie ubóstwa i wykluczenia grup zmarginalizowanych.

W podejmowanych działaniach państwa członkowskie powinny zapewnić dobre zarządzanie polityką zatrudnienia i polityką społeczną oraz dbać o to, aby pozytywne tendencje w obszarach gospodarczym, zatrudnienia i społecznym wzajemnie się wzmacniały. Powinny ustanowić szerokie partnerstwo na rzecz zmian poprzez pełne zaangażowanie organów parlamentarnych i innych zainteresowanych stron, w tym na szczeblu regionalnym i lokalnym, oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Europejcy i krajowi partnerzy społeczni powinni odgrywać centralną rolę w tym procesie. Należy w dalszym ciągu stosować cele i poziomy odniesienia ustanowione na szczeblu europejskim w ramach europejskiej strategii zatrudnienia i w kontekście wytycznych z roku 2003, które powinny być uzupełniane wskaźnikami i zestawieniami wyników. Zachęca się również państwa członkowskie do wyznaczania własnych zobowiązań i celów oraz indywidualnych dla danego państwa zaleceń uzgodnionych na poziomie UE. Państwa członkowskie zachęca się ponadto do monitorowania społecznych konsekwencji reform.

Dobre zarządzanie wymaga także większej efektywności w przydzielaniu zasobów administracyjnych i finansowych. Działając w porozumieniu z Komisją, państwa członkowskie powinny przeznaczać środki z funduszy strukturalnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, na realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia i przedstawiać sprawozdania z podejmowanych działań. Należy zwrócić szczególną uwagę na wzmacnianie zdolności instytucjonalnych i administracyjnych państw członkowskich.

**Wytyczna 17.** Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy, a także na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej.

Polityki powinny przyczyniać się do osiągnięcia, do roku 2010, średniego wskaźnika zatrudnienia w Unii Europejskiej na poziomie 70 %, co najmniej 60 % w przypadku kobiet oraz 50 % w przypadku pracowników starszych (w wieku 55–64 lat), a także do zmniejszenia bezrobocia i nieaktywności zawodowej. Państwa członkowskie powinny rozważyć wyznaczenie docelowych krajowych wskaźników zatrudnienia.

Dążąc do realizacji tych celów, działania powinny skupiać się na następujących priorytetach:

- włączeniu do aktywności zawodowej większej liczby osób oraz utrzymaniu ich przy tej aktywności, zwiększeniu podaży pracy oraz modernizacji systemów ochrony socjalnej,
- zwiększeniu zdolności dostosowawczej pracowników i przedsiębiorstw,
- zwiększeniu inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

1. *Włączenie do aktywności zawodowej większej liczby osób oraz utrzymanie ich przy tej aktywności, zwiększenie podaży pracy oraz modernizacja systemów ochrony socjalnej*

Zwiększenie poziomów zatrudnienia pozostaje najskuteczniejszym sposobem generowania wzrostu gospodarczego i wspierania systemów gospodarczych sprzyjających integracji społecznej, przy równoczesnym stwarzaniu sieci bezpieczeństwa dla osób niezdolnych do pracy. Promowanie podaży pracy, podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka oraz modernizacja systemów ochrony socjalnej w celu zapewnienia należytego ich funkcjonowania, stabilności finansowej i odpowiedniej zdolności reagowania na zmieniające się potrzeby społeczne mają rosnące znaczenie, jako że oczekuje się spadku liczby osób w wieku produkcyjnym. Należy zwrócić szczególną uwagę na istotne zmniejszenie utrzymujących się różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn oraz różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet. Jest również ważne – jako część nowego podejścia międzypokoleniowego – dalsze zwiększanie wskaźników zatrudnienia starszych pracowników i młodzieży, jak również promocja aktywnej integracji osób najbardziej wykluczonych z rynku pracy. Należy także zintensyfikować działania w celu poprawienia sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, w szczególności osób nisko wykwalifikowanych, i znacznego zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży, które jest średnio dwa razy wyższe od ogólnej stopy bezrobocia.

Należy stworzyć odpowiednie warunki ułatwiające podnoszenie poziomu zatrudnienia zarówno wśród osób podejmujących pracę po raz pierwszy, osób powracających do pracy po przerwie, jak i pragnących przedłużyć okres życia zawodowego. Kluczowe znaczenie mają takie czynniki, jak jakość miejsc pracy, w tym wynagrodzenia i świadczeń, warunki pracy, dostęp do uczenia się przez całe życie i perspektywy zawodowe, ważne jest też wsparcie i zachęty, których źródłem są systemy ochrony socjalnej. Aby wspierać podejście do pracy zgodne z cyklem życia człowieka oraz propagować łączenie pracy z życiem rodzinnym, konieczne są polityki dotyczące opieki nad dziećmi. Dobrym poziomem odniesienia na szczeblu krajowym jest zapewnienie do 2010 r. opieki dla co najmniej 90 % dzieci w przedziale wiekowym od lat 3 do wieku rozpoczęcia obowiązku szkolnego oraz dla co najmniej 33 % dzieci w wieku poniżej 3 lat; potrzebne są jednak specjalne starania, by uporać się z regionalnym zróżnicowaniem w obrębie poszczególnych państw. Wzrost średniej stopy zatrudnienia wśród rodziców, zwłaszcza wychowujących dzieci samotnie, którzy są zwykle bardziej zagrożeni ubóstwem, wymaga przyjęcia środków wspierających rodziny. W szczególności państwa członkowskie powinny uwzględnić szczególne potrzeby rodziców samotnie wychowujących swoje dzieci i rodzin wielodzietnych. Należy ponadto do 2010 r. podnieść o 5 lat na poziomie UE przeciętny faktyczny wiek opuszczania rynku pracy w stosunku do roku 2001.

Państwa członkowskie powinny również podjąć środki ukierunkowane na poprawę opieki zdrowotnej (w pracy) w celu zmniejszenia obciążeń finansowych związanych z chorobami, zwiększenia wydajności pracy i przedłużenia życia zawodowego. Elementem składowym podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka powinna być również realizacja europejskiego paktu na rzecz młodzieży, paktu na rzecz równości płci oraz europejskiego sojuszu na rzecz rodzin. Młodym ludziom o mniejszych możliwościach należy za pomocą indywidualnie dopasowanych środków zapewnić równe szanse integracji społecznej i zawodowej.

**Wytyczna 18.** Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka poprzez:

- ponawianie starań zmierzających do tworzenia ścieżek zatrudnienia dla młodzieży oraz zmniejszania bezrobocia wśród młodzieży, do czego wzywa europejski pakt na rzecz młodzieży,
- podejmowanie zdecydowanych działań zmierzających do zwiększenia udziału kobiet i eliminowania różnic między kobietami a mężczyznami w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzeń,
- ułatwione łączenie pracy z życiem prywatnym oraz tworzenie łatwo dostępnych i przystępnych cenowo obiektów opieki nad dziećmi oraz innymi osobami na utrzymaniu,
- wspieranie aktywnego starzenia się, w tym odpowiednich warunków pracy, poprawy opieki zdrowotnej (w pracy) oraz odpowiednich zachęt do podejmowania pracy i zniechęcania do wczesnego przechodzenia na emeryturę,
- nowoczesne systemy ochrony socjalnej, w tym emerytalny i opieki zdrowotnej, zapewniające ich dostosowanie do potrzeb społecznych, stabilność finansową i zdolność reagowania na zmieniające się potrzeby, tak aby wspierać aktywność zawodową i wydłużać okres życia zawodowego.

Zob. również: zintegrowana wytyczna „Zabezpieczenie równowagi gospodarczej i fiskalnej jako podstawa wzrostu zatrudnienia” (nr 2).

Polityka aktywnej integracji może spowodować zwiększenie podaży pracy i umocnić spójność społeczeństwa; jej narzędzia są ważnymi środkami propagowania integracji w społeczeństwie i na rynku pracy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Każda osoba bezrobotna powinna uzyskać możliwość otrzymania pracy, praktyki zawodowej, dodatkowego szkolenia lub innego środka zwiększającego możliwość zatrudnienia; w przypadku młodych ludzi, którzy porzucili szkołę – nie później niż w ciągu 4 miesięcy do roku 2010, zaś w przypadku dorosłych – nie później niż w ciągu 12 miesięcy. Konieczna jest realizacja aktywnej polityki na rzecz osób długotrwale bezrobotnych, przy czym należy uwzględnić realizację celu dotyczącego osiągnięcia do 2010 r. 25 % udziału takich osób w aktywnych środkach powrotu na rynek pracy. Tego rodzaju aktywne środki powinny obejmować stworzenie możliwości szkolenia, przekwalifikowania, praktyki zawodowej, pracy lub innego środka zwiększającego możliwość zatrudnienia, co powinno w odpowiednich przypadkach być powiązane z pomocą w bieżącym poszukiwaniu pracy. Aby zwiększyć udział w zatrudnieniu i zwalczać wykluczenie społeczne, istotne jest ułatwianie dostępu do rynku pracy osobom poszukującym pracy, zapobieganie bezrobociu i zapewnianie osobom, które straciły pracę, bliskiego związku z rynkiem pracy oraz możliwości zwiększenia swych szans na znalezienie pracy. Realizacja tych celów wymaga zniesienia barier na rynku pracy poprzez pomoc w skutecznym poszukiwaniu pracy, ułatwianie dostępu do szkoleń i stosowanie innych aktywnych środków na rynku pracy. Równie istotne jest zapewnienie wszystkim osobom przystępnego cenowo dostępu do podstawowych usług socjalnych oraz odpowiedniego poziomu środków minimalnych w połączeniu z zasadą sprawiedliwego wynagrodzenia, tak aby czynić pracę opłacalną. W ramach takiego podejścia należy jednocześnie zapewnić opłacalność pracy dla wszystkich pracowników, jak również eliminować potencjalne „pułapki” wynikające z bezrobocia, ubóstwa i braku aktywności.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wspieranie udziału w rynku pracy osób znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym pracowników o niskich kwalifikacjach, między innymi poprzez rozszerzanie usług socjalnych, propagowanie ekonomii społecznej oraz rozwój nowych źródeł miejsc pracy w odpowiedzi na potrzeby społeczne. Szczególne znaczenie ma zwalczanie dyskryminacji, promowanie dostępu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz integracja imigrantów i mniejszości.

**Wytuczna 19.** Tworzenie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych poprzez:

- stosowanie na rynku pracy aktywnych i zapobiegawczych środków obejmujących wczesną identyfikację potrzeb, pomoc dla szukających pracy, poradnictwo i szkolenia będące częścią zindywidualizowanych programów działań, świadczenie niezbędnych usług społecznych wspierających dostęp do zatrudnienia osób najbardziej odsuniętych od rynku pracy oraz usług przyczyniających się do zwalczania ubóstwa,
- ciągły przegląd czynników zachęcających i zniechęcających związanych z systemami podatkowymi i systemami świadczeń, w tym zarządzania i kryteriów przyznawania świadczeń, oraz znaczne zmniejszenie wysokich krańcowych efektywnych stawek podatkowych, przede wszystkim w odniesieniu do osób o niskich dochodach, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego poziomu ochrony socjalnej,
- rozwój nowych miejsc pracy w sektorze usług dla osób indywidualnych i przedsiębiorstw, przede wszystkim na poziomie lokalnym.

Aby umożliwić większej liczbie osób znalezienie lepszej pracy, konieczne jest także wzmocnienie infrastruktury rynku pracy na szczeblu krajowym i europejskim, w tym poprzez sieć EURES, w celu skuteczniejszego przewidywania i lepszego rozwiązywania problemu potencjalnych rozbieżności. Podstawowe znaczenie ma sprawniejsze przechodzenie z kolejnych miejsc pracy i rozpoczynanie zatrudnienia; należy propagować również polityki służące zwiększeniu mobilności i dopasowaniu na rynku pracy. Osoby poszukujące pracy w całej UE powinny mieć dostęp do wszystkich ofert pracy ogłaszanych przez służby zatrudnienia państw członkowskich. W kontekście Traktatów należy zagwarantować całkowitą mobilność pracowników na terytorium całej UE. Na krajowych rynkach pracy należy także w pełni uwzględnić znaczenie dodatkowej siły roboczej, jaką stanowią imigranci z państw trzecich.

**Wytuczna 20.** Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy poprzez:

- modernizację i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w szczególności służb zatrudnienia, między innymi w celu zapewnienia większej przejrzystości perspektyw zatrudnienia i szkoleń na poziomie krajowym i europejskim,
- usuwanie barier mobilności pracowników na terytorium Europy, przewidzianej na mocy Traktatów,
- skuteczniejsze prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, jak również niedoborów i wąskich gardeł na rynku pracy,
- odpowiednie zarządzanie migracją zarobkową.

## 2. Zwiększenie zdolności dostosowawczych pracowników i przedsiębiorstw

Europa powinna zwiększyć swoją zdolność do przewidywania, prowokowania i absorpcji zmian gospodarczych i społecznych. Wymaga to istnienia sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy, nowoczesnych form organizacji pracy, promowania dobrej pracy i sprawnie funkcjonujących rynków pracy, pozwalających na większą elastyczność, przy równoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia, zgodnie z potrzebami przedsiębiorstw i pracowników. Powinno się to także przyczynić do zapobiegania powstawaniu segmentacji rynków pracy i zmniejszania pracy nielegalnej (zob. również: wytyczne nr 18, 19, 20 i 23).

W dobie coraz większej globalizacji gospodarczej, charakteryzującej się otwieraniem rynków oraz nieustannym wprowadzaniem nowych technologii, zarówno przed przedsiębiorstwami, jak i pracownikami stoi potrzeba, a zarazem szansa, dostosowania się. Choć ten proces zmian strukturalnych niesie ze sobą ogólne korzyści dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, to prowadzi on także do transformacji, które mają destrukcyjny wpływ na niektórych pracowników i niektóre przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa muszą wykazać większą elastyczność, aby być w stanie odpowiednio reagować na nagłe wahania popytu, wykorzystywać nowe technologie oraz móc stale wprowadzać innowacje, co pozwoli im utrzymać konkurencyjność.

Muszą one także znaleźć odpowiedź na narastające zapotrzebowanie na miejsca pracy o lepszej jakości, które związane jest z zachodzącymi zmianami w zakresie osobistych preferencji pracowników i zmianami w strukturze rodziny; przedsiębiorstwa będą również zmuszone do radzenia sobie z problemem starzenia się siły roboczej i mniejszą liczbą młodych pracowników podejmujących pracę. Życie zawodowe staje się dla pracowników coraz bardziej złożone ze względu na fakt, iż modele organizacji pracy są coraz bardziej zróżnicowane i nieregularne, a w całym okresie pracy zawodowej konieczne jest pomyślnie dokonanie coraz większej ilości zmian zawodowych. W kontekście szybko zmieniających się systemów gospodarczych, pracownicy muszą mieć możliwości uczenia się przez całe życie, tak aby radzić sobie z nowymi metodami pracy, w tym z większym użyciem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Zmiany statusu pracowniczego wraz z towarzyszącym tym zmianom ryzykiem czasowej utraty dochodów powinny być mniej odczuwalne w ramach odpowiedniej, unowocześnionej ochrony socjalnej.

Aby z powodzeniem sprostać tym wyzwaniom, trzeba zastosować zintegrowane podejście oparte na modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*). Model *flexicurity* obejmuje przemyślane połączenie elastycznych i pewnych warunków umów, kompleksowych strategii w zakresie uczenia się przez całe życie, skutecznych, aktywnych polityk rynku pracy oraz nowoczesnych, odpowiednich i trwałych systemów ochrony socjalnej.

Państwa członkowskie powinny realizować własne sposoby osiągania celów w oparciu o wspólne zasady przyjęte przez Radę. Te zasady służą jako użyteczna podstawa reform, stanowiąc ramy krajowych wariantów polityki oraz specyficznych krajowych rozwiązań w dziedzinie *flexicurity*. Nie ma jednej drogi i żadna z zasad nie jest ważniejsza niż inne.

**Wytyczna 21.** Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz ograniczenie segmentacji rynku pracy, z uwzględnieniem roli partnerów społecznych poprzez:

- dostosowanie prawodawstwa w zakresie zatrudnienia, w oparciu o przegląd, tam gdzie okaże się to konieczne, różnych ustaleń dotyczących umów i czasu pracy,
- zajęcie się problemem nielegalnego zatrudnienia,
- skuteczniejsze prognozowanie i lepsze zarządzanie zmianami, w tym restrukturyzacją gospodarczą, w szczególności zmianami związanymi z otwarciem rynków, tak aby zredukować ich koszty społeczne i ułatwić dostosowanie się,
- promowanie i rozpowszechnianie innowacyjnych i elastycznych form organizacji pracy, zmierzających do podniesienia jakości i wydajności pracy, w tym ochrony zdrowia i bezpieczeństwa,
- wspieranie zmian statusu zawodowego, obejmujące szkolenia, pracę na własny rachunek, podejmowanie działalności gospodarczej i mobilność w sensie geograficznym.

Zob. również: zintegrowane wytyczne „Propagowanie większej spójności między polityką makroekonomiczną, polityką strukturalną i polityką zatrudnienia” (nr 5).

Aby maksymalnie zwiększyć tempo tworzenia nowych miejsc pracy, utrzymać konkurencyjność i wnieść wkład w całościowe ramy gospodarcze, ogólny poziom płac powinien się zmieniać zgodnie ze wzrostem wydajności w ramach cyklu gospodarczego i odzwierciedlać sytuację na rynku pracy. Należy znacznie ograniczyć różnicę w płacach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn. Należy zwrócić szczególną uwagę na wyjaśnienie przyczyn niskiego poziomu płac w zawodach i sektorach zdominowanych przez kobiety oraz na zajęcie się tymi przyczynami. Aby ułatwić tworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności jeśli chodzi o nisko płatną pracę, prawdopodobnie konieczne będzie także podjęcie starań zmierzających do zmniejszenia pozapłacowych kosztów pracy oraz poddanie analizie tzw. klina podatkowego.

**Wytyczna 22.** Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac poprzez:

- zachęcanie partnerów społecznych w obrębie ich zakresów odpowiedzialności do ustalania odpowiednich ram dla systemów negocjacji płacowych, aby uwzględniać wyzwania dotyczące wydajności i rynku pracy na wszystkich istotnych poziomach oraz aby unikać różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet,
- dokonywanie przeglądów wpływu pozapłacowych kosztów pracy na zatrudnienie i, w odpowiednich przypadkach, dostosowanie ich struktury i poziomu, w szczególności w celu zmniejszenia obciążenia podatkowego dla nisko opłacanych pracowników.

Zob. również: zintegrowane wytyczne „Zagwarantowanie, aby zmiany płac przyczyniały się do stabilności makroekonomicznej i wzrostu gospodarczego” (nr 4).

### 3. Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności

Europa powinna w coraz bardziej efektywny sposób inwestować w kapitał ludzki. Zbyt duża jest liczba osób, które ze względu na brak lub niedopasowanie umiejętności zawodowych nie mogą wejść na rynek pracy, poruszać się na nim lub utrzymać. W celu zwiększenia dostępu do zatrudnienia dla mężczyzn i kobiet wszystkich grup wiekowych, podniesienia poziomów wydajności, innowacyjności i jakości pracy, UE potrzebuje zwiększonych i bardziej efektywnych inwestycji w kapitał ludzki i uczenie się przez całe życie.

Gospodarka oparta na wiedzy i usługach wymaga różnego rodzaju umiejętności ze strony tradycyjnych sektorów przemysłu; konieczne jest także ciągłe uaktualnianie tych umiejętności w obliczu zmian technologicznych i innowacji. Jeżeli pracownicy mają utrzymać się i poprawiać swoją sytuację na rynku pracy oraz być przygotowani do zmian pracy i do funkcjonowania na zmieniających się rynkach pracy, powinni kumulować i regularnie odnawiać posiadane umiejętności. Wydajność przedsiębiorstw jest uzależniona od rekrutowania i utrzymywania pracowników zdolnych do przystosowywania się do zmian. Władze muszą zapewnić podniesienie poziomu wykształcenia oraz osiągnięcie przez młodzież niezbędnych kluczowych umiejętności, zgodnie z europejskim paktem na rzecz młodzieży. W celu zwiększenia perspektyw dla młodzieży na rynku pracy celem UE powinno być osiągnięcie do 2010 r. sytuacji, w której przeciętny dla UE odsetek uczniów kończących przedwcześnie edukację nie jest wyższy niż 10 %; a przynajmniej 85 % 22-latków powinno mieć wykształcenie średnie. Przyjęta polityka powinna również mieć na celu zwiększenie uniętego przeciętnego odsetka uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie do wartości 12,5 % wśród osób dorosłych w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa od 25 do 64 lat). Wszystkie zainteresowane strony powinny aktywnie uczestniczyć w rozwijaniu i promowaniu prawdziwej kultury uczenia się przez całe życie od najmłodszych lat. Aby osiągnąć znaczący wzrost publicznych i prywatnych inwestycji w kapitał ludzki liczonych *per capita* oraz zagwarantować jakość i skuteczność tych inwestycji, ważne jest zapewnienie sprawiedliwego i przejrzystego podziału kosztów i zakresu obowiązków pomiędzy wszystkich uczestników. Państwa członkowskie powinny lepiej wykorzystać środki z funduszy strukturalnych i Europejskiego Banku Inwestycyjnego na inwestycje w edukację i szkolenia. Aby osiągnąć te cele, państwa członkowskie muszą realizować spójne i szeroko zakrojone strategie w obszarze uczenia się przez całe życie, do czego się zobowiązały.

#### **Wytuczna 23.** Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki poprzez:

- politykę edukacji i szkoleń sprzyjającą integracji oraz działania mające na celu znaczne ułatwienie dostępu do początkowego kształcenia zawodowego, szkolnictwa średniego i wyższego, obejmującego praktyki zawodowe i szkolenie w zakresie przedsiębiorczości;
- znaczne ograniczanie liczby uczniów kończących przedwcześnie edukację;
- opracowywanie skutecznych strategii uczenia się przez całe życie, dostępnych dla wszystkich w szkołach, przedsiębiorstwach, władzach publicznych i gospodarstwach domowych, zgodnie z umowami europejskimi, co obejmuje odpowiednie zachęty i mechanizmy podziału kosztów w celu zwiększenia udziału w kształceniu ustawicznym i szkoleniu w miejscu pracy przez cały okres życia zawodowego, w szczególności dla pracowników starszych lub o niskich kwalifikacjach.

Zob. również: zintegrowana wytyczna „Zwiększenie i poprawa inwestycji w badania i rozwój, w szczególności realizowanych przez sektor prywatny” (nr 7).

Nie wystarczy wyznaczać ambitnych celów i zwiększać poziomu inwestycji. Aby zapewnić praktyczne dopasowanie podaży do popytu, systemy uczenia się przez całe życie powinny być przystępne cenowo, łatwo dostępne oraz muszą reagować na zmieniające się potrzeby. Dostosowanie i rozwijanie zdolności systemów edukacyjnych i szkolenia oraz środków jest konieczne, aby zwiększyć ich rolę na rynku pracy, poprawić ich zdolność reagowania na potrzeby gospodarki i społeczeństwa opartego na wiedzy oraz zwiększyć ich skuteczność, jakość i równy do nich dostęp. Łatwo dostępny, powszechny i zintegrowany system doradztwa zawodowego przez całe życie powinien zwiększyć zarówno dostęp poszczególnych osób do edukacji i szkolenia, jak i związek oferty edukacji i szkolenia z zapotrzebowaniem na umiejętności. W celu polepszenia dostępu do kształcenia i lepszego dostosowania go do potrzeb pracodawców i pracowników można wykorzystywać technologie informacyjno-komunikacyjne.

Aby mieć dostęp do ofert pracy w szerszym stopniu i na całym obszarze UE, konieczna jest zwiększona mobilność zarówno zawodowa, jak i edukacyjna. Należy znieść istniejące na europejskim rynku pracy bariery mobilności, w szczególności te związane z wzajemnym uznawaniem i przejrzystością oraz wykorzystywaniem kwalifikacji i wyników nauczania, zwłaszcza poprzez wdrożenie europejskiej struktury kwalifikacji poprzez powiązanie do roku 2010 krajowego systemu kwalifikacji z systemem europejskiej struktury kwalifikacji oraz rozwinięcie, tam gdzie jest to stosowne, krajowych struktur kwalifikacji. Istotne znaczenie dla wsparcia reformowania krajowych systemów edukacyjno-szkoleniowych będzie miało wykorzystanie uzgodnionych europejskich instrumentów i odniesień, tak jak to przedstawiono w programie prac „Edukacja i szkolenia 2010”.

#### **Wytuczna 24.** Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych poprzez:

- podnoszenie i zapewnianie atrakcyjności, dostępności i jakości edukacji i szkoleń, zwiększanie zakresu możliwości edukacji i szkoleń oraz zapewnianie elastycznych ścieżek uczenia się i zwiększanie możliwości w zakresie mobilności studentów i stażystów;
- ułatwianie i poszerzanie dostępu dla wszystkich do edukacji i szkoleń oraz do wiedzy przy pomocy organizacji czasu pracy, rozwijania usług pomocniczych dla rodzin, poradnictwa zawodowego i, w odpowiednich przypadkach, nowych form podziału kosztów;
- odpowiadanie na nowe potrzeby zawodowe oraz wymagania dotyczące kluczowych kompetencji i przyszłych umiejętności poprzez lepsze zdefiniowanie i przejrzystość kwalifikacji, ich rzeczywiste uznawanie oraz zatwierdzanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

*Cele i poziomy odniesienia w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia*

W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia uzgodniono następujące cele i poziomy odniesienia:

- każda osoba bezrobotna powinna uzyskać możliwość otrzymania pracy, praktyki zawodowej, dodatkowego szkolenia lub innego środka zwiększającego możliwość zatrudnienia; w przypadku młodych ludzi, którzy porzucili szkołę – nie później niż w ciągu 4 miesięcy do roku 2010, zaś w przypadku dorosłych – nie później niż w ciągu 12 miesięcy;
  - do 2010 r. 25 % osób długotrwale bezrobotnych powinno uczestniczyć w jednym z aktywnych środków w formie szkolenia, zmiany kwalifikacji, praktyk zawodowych lub innych środków zwiększających możliwość zatrudnienia, w celu osiągnięcia wyniku równego średniej w trzech najbardziej zaawansowanych w tej dziedzinie państwach członkowskich;
  - poszukujący pracy w UE powinni być w stanie uzyskać informacje o wszystkich wolnych miejscach pracy ogłaszanych przez służby zatrudnienia państw członkowskich;
  - podniesienie do 2010 r. o pięć lat rzeczywistego przeciętnego wieku opuszczania rynku pracy na poziomie UE w stosunku do 2001 r.;
  - zapewnienie do 2010 r. opieki nad przynajmniej 90 % dzieci pomiędzy 3 rokiem życia a rokiem rozpoczęcia obowiązku szkolnego oraz przynajmniej 33 % dzieci poniżej 3 roku życia;
  - średnia liczba uczniów wcześniej porzucających szkołę w UE wynosząca nie więcej niż 10 %;
  - do roku 2010 co najmniej 85 % osób w wieku 22 lat w UE powinno ukończyć szkołę średnią;
  - przeciętny poziom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie powinien wynosić w UE przynajmniej 12,5 % dorosłej populacji w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa w przedziale 25-64 lat).
-