

II

(Akty prijaté podľa Zmluvy o ES/Zmluvy o Euratome, ktorých uverejnenie nie je povinné)

ROZHODNUTIA

RADA

ROZHODNUTIE RADY

z 15. júla 2008

o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov

(2008/618/ES)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu ⁽¹⁾,

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

po konzultácii s Výborom regiónov,

so zreteľom na stanovisko Výboru pre zamestnanosť ⁽³⁾,

keďže:

(1) Reformou lisabonskej stratégie v roku 2005 sa položil dôraz na rast a zamestnanosť. Usmernenia zamestnanosti uvedené v európskej stratégii zamestnanosti ⁽⁴⁾ a všeobecné usmernenia pre hospodárske politiky ⁽⁵⁾ sa

prijali ako integrovaný súbor, v rámci ktorého európska stratégia zamestnanosti zohráva rozhodujúcu úlohu pri vykonávaní cieľov lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti a trhu práce.

(2) Z analýzy národných programov reforiem členských štátov uvedenej vo výročnej správe Komisie o pokroku a v návrhu spoločnej správy o zamestnanosti vyplýva, že členské štáty by mali naďalej vynakladať maximálne úsilie na riešenie týchto prioritných oblastí:

— pritiahnúť do zamestnania a udržať v zamestnaní viac ľudí, zvýšiť ponuku pracovnej sily a modernizovať systémy sociálnej ochrany,

— zlepšiť prispôsobivosť pracovníkov a podnikov a

— zvýšiť investície do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelávania a zručností.

(3) Vzhľadom na preskúmanie národných programov reforiem Komisiou a na závery Európskej rady je potrebné sa sústrediť na účinné a včasné vykonávanie v súlade so závermi Európskej rady, čím sa tiež posilní sociálny rozmer lisabonskej stratégie. Osobitná pozornosť by sa mala venovať dohodnutým cieľom a referenčným hodnotám.

(4) Usmernenia politík zamestnanosti sú platné tri roky a v medziobdobí do konca roka 2010 by ich aktualizácia mala zostať prísne obmedzená.

⁽¹⁾ Stanovisko z 13. februára 2008 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

⁽²⁾ Stanovisko z 20. mája 2008 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

⁽³⁾ Stanovisko z 13. februára 2008 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ L 205, 6.8.2005, s. 21.

⁽⁵⁾ Ú. v. EÚ L 205, 6.8.2005, s. 28.

- (5) Členské štáty by mali brať usmernenia politík zamestnanosti do úvahy pri rozdeľovaní plánovaných finančných prostriedkov, ktoré má poskytnúť Spoločenstvo, najmä pokiaľ ide o finančné prostriedky z Európskeho sociálneho fondu.
- (6) Vzhľadom na integrovaný charakter tohto súboru usmernení by členské štáty mali plne vykonávať všeobecné usmernenia pre hospodárske politiky,

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

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

Článok 2

Tieto usmernenia sa zohľadňujú v politikách zamestnanosti členských štátov, o ktorých sa podávajú správy v rámci národných programov reforiem.

Článok 3

Toto rozhodnutie je určené členským štátom.

V Bruseli 15. júla 2008

Za Radu
predseda
M. BARNIER

PRÍLOHA

**Usmernenia politík zamestnanosti členských štátov
(integrované usmernenia č. 17 až 24)**

Usmernenia politík zamestnanosti tvoria súčasť integrovaných usmernení na roky 2008 – 2010, ktoré sa opierajú o tri piliere: makroekonomické politiky, mikroekonomické reformy a politiky zamestnanosti. Tieto piliere spoločne prispievajú k dosiahnutiu cieľov, medzi ktoré patrí udržateľný rast a zamestnanosť a posilňovanie sociálnej súdržnosti.

Členské štáty v spolupráci so sociálnymi partnermi a podľa potreby v spolupráci aj s ďalšími zainteresovanými stranami realizujú svoje politiky na účely dosiahnutia cieľov a uskutočnenia hlavných činností uvedených nižšie, tak aby väčší počet pracovných miest, lepšie pracovné príležitosti a vzdelanejšia a zručnejšia pracovná sila umožňovali vytvoriť trh práce prístupný všetkým. Politiky členských štátov v súlade s lisabonskou stratégiou a so zreteľom na spoločné sociálne ciele vyváženým spôsobom podporujú:

- plnú zamestnanosť: Dosiahnutie plnej zamestnanosti a zníženie miery nezamestnanosti a nečinnosti prostredníctvom zvýšenia dopytu po pracovnej sile a ponuky pracovnej sily je nevyhnutné pre trvalo udržateľný hospodársky rast a posilnenie sociálnej súdržnosti. Pre dosiahnutie týchto cieľov má rozhodujúci význam integrovaný prístup flexiistoty. Politiky flexiistoty súčasne riešia flexibilitu trhov práce, organizáciu práce a pracovné vzťahy, zosúladienie pracovného a osobného života a istotu zamestnania a sociálnu ochranu,
- zvyšovanie kvality a produktivity práce: Snaha o zvýšenie miery zamestnanosti úzko súvisí s úsilím o zvyšovanie atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, rastu produktivity práce, výrazné znižovanie segmentácie, rodovej nerovnosti a podielu chudobných pracujúcich. Je potrebné plne využiť synergický účinok kvality práce, produktivity a zamestnanosti,
- posilňovanie hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti: Sú potrebné rózne opatrenia na posilnenie a upevnenie sociálneho začlenenia, na boj proti chudobe – najmä proti chudobe detí, predchádzanie vylúčeniu z trhu práce a na podporu integrácie znevýhodnených ľudí do zamestnania, ako aj na znižovanie regionálnych rozdielov z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce najmä v zaostávajúcich regiónoch. Je potrebné zlepšenie vzájomnej súčinnosti prostredníctvom otvorenej metódy koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia.

Zásadný význam pre dosiahnutie pokroku má rovnosť príležitostí a boj proti diskriminácii. V rámci všetkých prijatých opatrení by sa malo zabezpečiť uplatnenie hľadiska rodovej rovnosti a jej podpora. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať aj výraznému zníženiu všetkých rozdielov medzi mužmi a ženami na trhu práce v súlade s Európskym paktom pre rodovú rovnosť. V rámci nového medzigeneračného prístupu by bolo potrebné venovať osobitnú pozornosť situácii mladých ľudí, vykonávaniu Európskeho paktu pre mládež a podpore prístupu k zamestnaniu počas celého pracovného života vrátane prístupu k zamestnaniu starších pracovníkov. Osobitná pozornosť sa musí venovať aj podstatnému zníženiu rozdielov v zamestnanosti znevýhodnených ľudí vrátane osôb so zdravotným postihnutím, ako aj zníženiu rozdielov medzi štátnymi príslušníkmi tretích krajín a občanmi EÚ v súlade s vnútroštátnymi cieľmi. To členským štátom pomôže riešiť demografickú výzvu.

Členské štáty by sa mali snažiť o aktívne začlenenie všetkých prostredníctvom podpory účasti pracovnej sily a boja proti chudobe a vylúčeniu marginalizovaných skupín.

Členské štáty by pri prijímaní opatrení mali zabezpečiť dobré riadenie politík zamestnanosti a sociálnych politík a zabezpečiť, aby sa vzájomne podporoval pozitívny vývoj v oblasti hospodárstva, práce a sociálnych vecí. Mali by vytvoriť široké partnerstvo orientované na zmenu prostredníctvom plného zaangažovania parlamentných orgánov a zainteresovaných strán, a to aj na regionálnej a miestnej úrovni, ako aj organizácií občianskej spoločnosti. Hlavnú úlohu by mali zohrávať európski a národní sociálni partneri. Ciele a referenčné hodnoty, ktoré sa stanovili na úrovni EÚ v rámci európskej stratégie zamestnanosti v kontexte usmernení z roku 2003, by sa mali naďalej sledovať prostredníctvom ukazovateľov a porovnávania vývoja. Členské štáty sa tiež nabádajú, aby si stanovili svoje vlastné záväzky a ciele, ktoré by sa spoločne s odporúčaniami pre jednotlivé krajiny dohodnutými na úrovni EÚ mali vziať do úvahy. Členské štáty sa okrem toho vyzývajú, aby monitorovali sociálny vplyv reforiem.

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

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

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

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

- pritiahnúť do zamestnania a udržať v zamestnaní viac ľudí, zvýšiť ponuku pracovnej sily a modernizovať systémy sociálnej ochrany,
- zvýšiť prispôsobivosť pracovníkov a podnikov,
- zvýšiť investície do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelávania a zručností.

1. *Pritiahnuť do zamestnania a udržať v zamestnaní viac ľudí, zvýšiť ponuku pracovnej sily a modernizovať systémy sociálnej ochrany*

Zvyšovanie úrovne zamestnanosti je najúčinnější prostriedok tvorby hospodárskeho rastu a podpory ekonomík, ktoré sa vyznačujú sociálnym začleňovaním a zároveň zabezpečujú záchranú sieť pre osoby, ktoré nie sú schopné pracovať. Vzhľadom na očakávaný pokles počtu obyvateľstva v produktívnom veku je tým viac potrebná podpora ponuky pracovnej sily, celoživotného prístupu k práci a modernizácie systémov sociálnej ochrany, ktorá zabezpečí ich primeranosť, finančnú udržateľnosť a schopnosť reagovať na meniace sa potreby spoločnosti. Osobitná pozornosť by sa mala venovať výraznému zníženiu pretrvávajúcich rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Rovnako je dôležité ďalšie zvyšovanie miery zamestnanosti starších pracovníkov a mladých ľudí v rámci nového medzigeneračného prístupu a podpora aktívneho začlenenia osôb, ktoré sú z trhu práce najviac vylúčené. Zintenzívniť činnosť je potrebné aj na zlepšenie situácie mladých ľudí na trhu práce, predovšetkým nízkokvalifikovaných mladých ľudí, a na výrazné zníženie miery nezamestnanosti mladých ľudí, ktorá je v priemere dvojnásobná v porovnaní s celkovou mierou nezamestnanosti.

Na dosiahnutie pokroku v oblasti zamestnanosti je potrebné vytvoriť správne podmienky, či už ide o nástup do prvého zamestnania, návrat do zamestnania po prerušení, alebo o želanie predĺžiť si pracovný život. Rozhodujúci význam má kvalita pracovných miest vrátane platu a ostatných požitkov, pracovné podmienky, prístup k celoživotnému vzdelávaniu a perspektíva kariérneho rastu, ako aj podpora a stimuly vyplývajúce zo systémov sociálnej ochrany. Na podporu celoživotného prístupu k práci a zosúladienia pracovného a rodinného života sú potrebné politiky orientované na poskytovanie starostlivosti o deti. Zabezpečenie starostlivosti pre najmenej 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a pre najmenej 33 % detí vo veku do 3 rokov do roku 2010 je užitočnou referenčnou hodnotou na národnej úrovni, ale je potrebné vyvinúť aj ďalšie úsilie na riešenie regionálnych nerovností v rámci krajín. Zvýšenie priemernej miery zamestnanosti rodičov, najmä osamelých rodičov, ktorí sú zvyčajne vystavení vyššiemu riziku chudoby, si vyžaduje opatrenia na podporu rodín. Členské štáty by mali prihliadať najmä na osobitné potreby osamelých rodičov a rodín s veľkým počtom detí. Okrem toho by sa do roku 2010 v porovnaní s rokom 2001 mal skutočný priemerný vek odchodu z trhu práce na úrovni EÚ zvýšiť o 5 rokov.

Členské štáty by mali tiež ustanoviť opatrenia na zlepšenie zdravotného stavu (súvisiaceho so zamestnaním) s cieľom znížiť zaťaženie spôsobené chorobnosťou, zvýšiť produktivitu práce a predĺžiť pracovný život. K celoživotnému prístupu k práci by malo prispievať vykonávanie Európskeho paktu pre mládež, Paktu pre rodovú rovnosť, ako aj Európska aliancia pre rodiny, a to predovšetkým uľahčením prechodu zo vzdelávacieho procesu na trh práce. Mladým ľuďom, ktorí majú menej príležitostí, by sa mali poskytnúť rovnaké možnosti sociálnej a profesijnej integrácie prostredníctvom individuálne prispôbených opatrení.

Usmernenie 18. Podpora celoživotného prístupu k práci prostredníctvom:

- obnovenej snahy budovať profesijné dráhy mladých ľudí a znižovať ich nezamestnanosť, ako na to vyzýva Európsky pakt pre mládež,
- razantných krokov na zvýšenie účasti žien a zmenšenie rodových rozdielov v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti a odmeňovania,
- lepšieho zosúladienia pracovného a súkromného života a poskytovania prístupných a cenovo dostupných zariadení starostlivosti o deti, ako aj zariadení starostlivosti o ostatné závislé osoby,
- podpory aktívneho starnutia vrátane vhodných pracovných podmienok, zlepšenia zdravotného stavu (súvisiaceho so zamestnaním) a vhodných stimulov podporujúcich zotrvanie v práci a odrádzajúcich od predčasného odchodu do dôchodku,
- moderných systémov sociálnej ochrany vrátane dôchodkového zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti zabezpečením ich sociálnej primeranosti, finančnej udržateľnosti a schopnosti reagovať na meniace sa potreby s cieľom podporovať účasť v pracovnom procese, lepšie udržanie sa v zamestnaní a dlhší pracovný život.

Pozri aj integrované usmernenie s názvom Zabezpečiť trvalú hospodársku a finančnú udržateľnosť ako základ zvýšenia zamestnanosti (2).

Politiky aktívneho začleňovania môžu zvýšiť ponuku pracovnej sily a posilniť súdržnosť spoločnosti a zároveň predstavujú účinný prostriedok podpory sociálnej integrácie najviac znevýhodnených osôb a ich integrácie na trhu práce.

Každý nezamestnaný by sa malo ponúknuť pracovné miesto, vyučenie, ďalšia odborná príprava alebo iné opatrenie na podporu zamestnateľnosti; do roku 2010 by to v prípade mladých ľudí, ktorí ukončili školu, malo byť v lehote do 4 mesiacov, v prípade dospelých v lehote najviac 12 mesiacov. Mali by sa presadzovať politiky zamerané na poskytovanie aktívnych opatrení trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných so zreteľom na dosiahnutie referenčnej miery účasti na úrovni 25 % do roku 2010. Aktívne opatrenia by mali byť vo forme odborného vzdelávania, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iného opatrenia zamestnateľnosti, prípadne v kombinácii s nepretržitou pomocou pri hľadaní zamestnania. Zjednodušenie prístupu k zamestnaniu pre uchádzačov o prácu, predchádzanie nezamestnanosti a zabezpečenie toho, aby osoby, ktoré sa stanú nezamestnanými, zostali v úzkom spojení s trhom práce a zostávali zamestnateľné, sú dôležitými faktormi zvýšenia účasti v pracovnom procese a v boji proti sociálnemu vylúčeniu. Na dosiahnutie týchto cieľov je potrebné odstraňovať prekážky na trhu práce poskytovaním pomoci pri účinnom hľadaní zamestnania, uľahčovaním prístupu k odbornej príprave a ďalšími aktívnymi opatreniami na trhu práce. Rovnako dôležité je zabezpečiť dostupnosť základných sociálnych služieb, zodpovedajúcu úroveň minimálnych zdrojov pre všetkých a uplatňovať zásadu spravodlivého odmeňovania, aby sa pracovať oplatilo. Tento prístup by mal súčasne zabezpečiť, aby sa pracovať oplatilo všetkým pracujúcim, a mal by aj odstraňovať pasce spôsobené nezamestnanosťou, chudobou a nečinnosťou.

Osobitná pozornosť by sa mala venovať podpore začlenenia znevýhodnených ľudí vrátane nízkokvalifikovaných pracovníkov na trh práce, aj prostredníctvom rozšírenia sociálnych služieb a sociálneho hospodárstva, ako aj tvorbou nových zdrojov pracovných miest na základe kolektívnych potrieb. Zvlášť dôležitý je boj proti diskriminácii, podpora prístupu k zamestnaniu pre ľudí so zdravotným postihnutím a integrácia prisťahovalcov a menšín.

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

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

Taktiež je potrebné posilnenie infraštruktúry trhu práce na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ, aj prostredníctvom siete EURES, s cieľom lepšie predvídať a riešiť možný nesúlad, čím sa väčšiemu počtu ľudí umožní, aby si našli lepšie zamestnanie. Mimoriadne dôležité je uľahčenie prechodu z jedného zamestnania do druhého a prechodu do zamestnania a mali by sa presadzovať politiky, ktoré by podporovali mobilitu a prispôbenie sa trhu práce. Uchádzači o zamestnanie v celej EÚ by mali mať možnosť dozvedieť sa o všetkých voľných pracovných miestach uverejnených službami zamestnanosti členských štátov. Mobilita pracovníkov v rámci EÚ by sa v plnej miere mala zabezpečiť v kontexte zmlúv. V rámci vnútroštátnych trhov práce je tiež potrebné úplne zohľadniť dodatočnú ponuku pracovných síl vyplývajúcu z prisťahovalectva štátnych príslušníkov tretích krajín.

Usmernenie 20. Lepšie prispôbenie sa potrebám trhu práce prostredníctvom:

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

2. Zlepšiť prispôbitosť pracovníkov a podnikov

Európa musí zlepšiť svoju schopnosť predvídať, iniciovať a vstrebávať ekonomické a sociálne zmeny. Na tento účel sú potrebné náklady práce, ktoré sú priaznivé pre zamestnanosť, moderné formy organizácie práce a dobre fungujúce trhy práce, ktoré podporujú „dobrú prácu“ a umožňujú lepšiu pružnosť kombinovanú s istotou zamestnania, aby zodpovedali potrebám podnikov a pracovníkov. Malo by to súčasne prispievať k predchádzaniu vzniku segmentácie trhov práce a znižovaniu nelegálnej práce (pozri tiež usmernenia 18, 19, 20 a 23).

V dnešnom svete čoraz globálnejšieho hospodárstva s otváraním trhov a neustálym zavádzaním nových technológií sú podniky aj pracovníci vystavení potrebe a v skutočnosti aj príležitosti prispôsobiť sa. Napriek tomu, že takýto proces štrukturálnych zmien prináša celkové výhody pre rast a zamestnanosť, prináša tiež premeny, ktoré na niektorých pracovníkov a podniky pôsobia rušivo. Podniky sa musia stať pružnejšími, aby reagovali na náhle zmeny dopytu, prispôbovali sa novým technológiám a boli schopné neustálych inovácií, aby zostali konkurencieschopnými.

Musia tiež reagovať na zvyšujúci sa dopyt po kvalite pracovných miest v súvislosti s osobnými preferenciami pracovníkov a zmenami v ich rodinách a budú sa musieť vyrovnávať so starnúcou pracovnou silou a menším počtom mladých osôb vstupujúcich na trh práce. Pokiaľ ide o pracovníkov, ich pracovný život sa stáva zložitejší, keďže pracovné modely sa stávajú rôznorodejšími a nepravidelnejšími, a počas životného cyklu je potrebné úspešne zvládnuť čoraz väčší počet zmien. V rýchlo sa meniacich hospodárstvach musia mať pracovníci možnosti celoživotného vzdelávania, aby sa vedeli vyrovnávať s novými spôsobmi práce vrátane väčšieho využívania informačných a komunikačných technológií (IKT). Zmeny v pracovnom postavení spolu so súvisiacim rizikom dočasnej straty príjmu by sa mali lepšie prispôsobiť prostredníctvom poskytovania primeranej modernizovanej sociálnej ochrany.

Na úspešné zvládnutie týchto výzev je potrebný integrovaný prístup flexiistoty. Flexiistota zahŕňa zámerné kombinovanie flexibilných a spoľahlivých zmluvných dojednaní, komplexné stratégie celoživotného vzdelávania, účinné a aktívne politiky trhu práce a moderné, primerané a udržateľné systémy sociálnej ochrany.

Členské štáty by mali realizovať vlastné spôsoby flexiistoty založené na spoločných zásadách prijatých Radou. Tieto zásady slúžia ako užitočný základ pre reformy a ako rámec pre voľbu národných politík a pre osobitné národné opatrenia v oblasti flexiistoty. Do úvahy prichádzajú rôzne riešenia a všetky zásady sú rovnako dôležité.

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

- úprav právnych predpisov v oblasti zamestnanosti a prípadného preskúmania rôznych zmluvných dojednaní a dojednaní o pracovnom čase,
- riešenia problému nelegálnej práce,
- lepšieho predvídania a pozitívneho riadenia zmien vrátane reštrukturalizácie hospodárstva, najmä zmien spojených s otváraním sa obchodu, aby sa minimalizovali ich sociálne náklady a uľahčilo sa prispôbenie,
- podpory a šírenia inovačných a pružných foriem organizácie práce s cieľom zlepšiť kvalitu a produktivitu práce vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia,
- podpory zmien pracovného postavenia vrátane odbornej prípravy, samostatnej zárobkovej činnosti, začatia podnikania a geografickej mobility.

Pozri aj integrované usmernenie s názvom Podporovať väčšiu spojitosť medzi makroekonomickými a štrukturálnymi politikami a politikami zamestnanosti (5).

Na účely maximálnej tvorby pracovných miest, zachovania konkurencieschopnosti a posilnenia všeobecného hospodárskeho rámca by mal byť celkový vývoj miezd v súlade s rastom produktivity počas hospodárskeho cyklu a mal by sa odvíjať od situácie na trhu práce. Výrazne by sa mal znížiť rozdiel v odmeňovaní mužov a žien. Osobitná pozornosť by sa mala venovať zdôvodneniu a riešeniu príčin nízkej úrovne mzdy v povolaniach a odvetviach zamestnávajúcich prevažne ženy. Na účely uľahčenia tvorby pracovných miest, najmä v prípade zamestnaní s nízkymi mzdami, môže byť potrebné aj vyvinúť úsilie s cieľom znížiť nemzdové náklady práce a preskúmať daňové klímy.

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

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

Pozri aj integrované usmernenie s názvom Zabezpečiť, aby vývoj miezd prispieval k makroekonomickej stabilite a rastu (4).

3. Zvýšiť investície do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelávania a zručností

Je potrebné, aby Európa viac a efektívnejšie investovala do ľudského kapitálu. Primného ľudí nedokáže vstúpiť na trh práce alebo udržať sa na ňom z dôvodu nedostatočnej alebo nevhodnej kvalifikácie. EÚ musí zvýšiť a zefektívniť investície do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania, aby zvýšila zamestnateľnosť mužov a žien všetkých vekových kategórií, zvýšila produktivitu, inováciu a kvalitu práce.

Znalostné ekonomiky a ekonomiky založené na službách si vyžadujú zručnosti odlišné od zručností vyžadovaných v tradičných priemyselných odvetviach; sú to zručnosti, ktoré si zároveň vyžadujú neustále dopĺňanie v dôsledku technologických zmien a inovácií. Ak pracovníci chcú v zamestnaní zostať a napredovať a byť pripravení na prechod na iné pracovné miesto a meniace sa trhy práce, musia pravidelne získavať a obnovovať si svoje zručnosti. Produktivita podnikov závisí od budovania a udržiavania pracovných síl, ktoré sa dokážu prispôsobiť zmenám. Vlády musia zabezpečiť, aby sa zlepšovali úrovne dosiahnutého vzdelania a aby mladí ľudia mali potrebné kľúčové spôsobilosti v súlade s Európskym paktom pre mládež. S cieľom zvýšiť možnosti mladých ľudí uplatniť sa na trhu práce by sa EÚ mala usilovať, aby podiel mladých ľudí predčasne ukončujúcich školskú dochádzku nepresahoval v priemere 10 % a aby do roku 2010 najmenej 85 % 22-ročných mladých ľudí dosiahlo vyššie stredoškolské vzdelanie. Politiky by sa tiež mali zameriavať na zvýšenie priemernej účasti dospeléj populácie v produktívnom veku (veková skupina 25 – 64 rokov) na celoživotnom vzdelávaní v EÚ aspoň na 12,5 %. Je potrebné mobilizovať všetky zúčastnené strany, aby sa vyvinula a podporovala skutočná kultúra celoživotného vzdelávania od najútlejšieho veku. Na účely dosiahnutia výrazného zvýšenia verejných a súkromných investícií do ľudských zdrojov na obyvateľa a zabezpečenia kvality a efektívnosti takýchto investícií je dôležité zabezpečiť spravodlivé a transparentné spolufinancovanie nákladov a rozdelenie zodpovednosti medzi všetky zúčastnené strany. Pri investíciách do vzdelania a odbornej prípravy by členské štáty mali lepšie využívať štrukturálne fondy a Európsku investičnú banku. V záujme dosiahnutia týchto cieľov musia členské štáty vykonávať koherentné a komplexné stratégie celoživotného vzdelávania, na ktoré sa samy zaviazali.

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

- začleňovacích politík vzdelávania a odbornej prípravy a krokov na výrazné zjednodušenie prístupu k prvotnému odbornému, strednému a vysokoškolskému vzdelaniu vrátane učňovského vzdelávania a prípravy na podnikanie,
- výrazného zníženia počtu mladých ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku,
- účinných stratégií celoživotného vzdelávania dostupných všetkým v školách, podnikoch, verejných orgánoch a domácnostiach v súlade s európskymi dohodami vrátane vhodných stimulov a mechanizmov podieľania sa na nákladoch s cieľom zvýšiť účasť na nepretržitej odbornej príprave a na odbornej príprave na pracovisku počas životného cyklu, najmä v prípade nízkokvalifikovaných a starších pracovníkov.

Pozri aj integrované usmernenie s názvom Zvýšiť a zlepšiť investície do výskumu a vývoja najmä zo strany súkromnej podnikateľskej sféry (7).

Stanovenie ambiciózných cieľov a zvýšenie úrovne investícií od všetkých zúčastnených strán nestačí. V záujme zosúlania ponuky s dopytom aj v praxi musia byť systémy celoživotného vzdelávania cenovo dostupné, prístupné a schopné reagovať na meniace sa potreby. Nevyhnutné je prispôbenie a budovanie kapacít systémov vzdelávania a odbornej prípravy a opatrenia na zlepšenie informačnej základne politík vzdelávania a politík odbornej prípravy, čím sa posilní ich prepojenie s trhom práce a ich relevantnosť vzhľadom na potreby znalostnej ekonomiky a spoločnosti, ako aj ich efektívnosť, excelentnosť a rovnosť. Ľahko dostupný, rozšírený a integrovaný systém celoživotnej profesijnej orientácie by mal zlepšiť prístup jednotlivcov k vzdelávaniu a odbornej príprave a adekvátnosť ponuky vzdelávania a odbornej prípravy z hľadiska potrieb zručností. IKT sa môžu využívať na zlepšenie prístupu k vzdelávaniu a na jeho lepšie prispôbenie sa potrebám zamestnávateľov a zamestnancov.

Je potrebná aj väčšia mobilita pri práci a vzdelávaní, aby sa zabezpečil širší prístup k pracovným príležitostiam v celej EÚ. Mali by sa odstrániť zostávajúce prekážky mobility v rámci európskeho trhu práce, a to najmä tie, ktoré sa týkajú uznávania a transparentnosti a využívania výsledkov vzdelávania a kvalifikácií, a to konkrétne vykonávaním európskeho kvalifikačného rámca, čo znamená, že sa do roku 2010 buď národný kvalifikačný systém začlení do tohto rámca, alebo sa podľa potreby vytvoria národné kvalifikačné rámce. Bude dôležité využívať dohodnuté európske nástroje a súvisiace dokumenty na podporu reforiem vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako sa to stanovuje v pracovnom programe Vzdelávanie a odborná príprava 2010.

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

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

Prehľad cieľov a referenčných hodnôt stanovených v rámci európskej stratégie zamestnanosti

V kontexte európskej stratégie zamestnanosti sa dohodli tieto ciele a referenčné hodnoty:

- každej nezamestnanej osobe by sa mala ponúknuť práca, vyučenie, ďalšia odborná príprava alebo iné opatrenie na podporu zamestnateľnosti; do roku 2010 by to v prípade mladých ľudí, ktorí ukončili školu, malo byť v lehote do 4 mesiacov, v prípade dospelých v lehote najviac 12 mesiacov,
 - do roku 2010 by sa malo 25 % dlhodobo nezamestnaných podieľať na aktívnom opatrení vo forme odbornej prípravy, requalifikácie, pracovnej praxe alebo iného opatrenia na podporu zamestnateľnosti s cieľom dosiahnuť priemer troch najpokročilejších členských štátov,
 - uchádzači o zamestnanie v celej EÚ by mali mať možnosť dozvedieť sa o všetkých voľných pracovných miestach uverejnených službami zamestnanosti členských štátov,
 - do roku 2010 by sa mal zvýšiť skutočný priemerný vek odchodu z trhu práce na úrovni EÚ o 5 rokov v porovnaní s rokom 2001,
 - do roku 2010 by sa mala zabezpečiť starostlivosť aspoň pre 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a najmenej pre 33 % detí vo veku do 3 rokov,
 - priemerný podiel mladých ľudí predčasne ukončujúcich školskú dochádzku by nemal v EÚ prekročiť 10 %,
 - do roku 2010 by najmenej 85 % 22-ročných mladých ľudí v EÚ malo dosiahnuť vyššie stredoškolské vzdelanie,
 - priemerná účasť dospeléj populácie v produktívnom veku (veková skupina 25 – 64 rokov) na celoživotnom vzdelávaní v EÚ by mala dosiahnuť úroveň aspoň 12,5 %.
-