

## II

(Akti, sprejeti v skladu s Pogodbo ES/Pogodbo Euratom, katerih objava ni obvezna)

## ODLOČBE/SKLEPI

## SVET

## ODLOČBA SVETA

z dne 15. julija 2008

o smernicah za politike zaposlovanja držav članic

(2008/618/ES)

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

sveženj, evropska strategija zaposlovanja pa je postala najpomembnejše sredstvo za izvajanje ciljev lizbonske strategije glede zaposlovanja in trga dela.

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 128(2) Pogodbe,

(2) Pregled nacionalnih programov reform držav članic iz letnega poročila Komisije o napredku in skupnega poročila o zaposlovanju kaže, da bi si morale države članice še naprej prizadevati za obravnavo naslednjih prednostnih področij:

ob upoštevanju predloga Komisije,

ob upoštevanju mnenja Evropskega parlamenta <sup>(1)</sup>,

— spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite,

ob upoštevanju mnenja Ekonomsko-socialnega odbora <sup>(2)</sup>,

— izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter

po posvetovanju z Odborom regij,

ob upoštevanju mnenja Odbora za zaposlovanje <sup>(3)</sup>,

— povečati vlaganja v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in usposabljanjem.

ob upoštevanju naslednjega:

(3) Ob upoštevanju pregleda nacionalnih programov reform, ki ga je opravila Komisija, in sklepov Evropskega sveta bi se bilo treba osredotočiti na učinkovito in pravočasno izvajanje v skladu s sklepi Evropskega sveta in pri tem okrepiti tudi socialno razsežnost lizbonske strategije. Posebno pozornost bi bilo treba ob tem nameniti dogovorjenim ciljem in merilom uspešnosti.

(1) Reforma lizbonske strategije leta 2005 je poudarila rast in delovna mesta. Smernice zaposlovanja kot del evropske strategije zaposlovanja <sup>(4)</sup> in širše smernice ekonomskih politik <sup>(5)</sup> so bile sprejete kot integrirani

<sup>(1)</sup> Mnenje z dne 13. februarja 2008 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

<sup>(2)</sup> Mnenje z dne 20. maja 2008 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

<sup>(3)</sup> Mnenje z dne 13. februarja 2008 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

<sup>(4)</sup> UL L 205, 6.8.2005, str. 21.

<sup>(5)</sup> UL L 205, 6.8.2005, str. 28.

(4) Smernice zaposlovanja veljajo tri leta, v vmesnem obdobju do konca leta 2010 pa mora njihovo posodabljanje ostati strogo omejeno.

- (5) Države članice bi morale smernice zaposlovanja upoštevati pri uporabi načrtovanih finančnih sredstev Skupnosti, zlasti iz Evropskega socialnega sklada.
- (6) Glede na integrirano naravo svežnja smernic bi morale države članice v celoti izvajati širše smernice ekonomskih politik –

SPREJEL NASLEDNJO ODLOČBO:

*Člen 1*

Sprejmejo se smernice za politike zaposlovanja držav članic, kakor so določene v Prilogi.

*Člen 2*

Smernice se upoštevajo pri politikah zaposlovanja držav članic, o čemer se poroča v nacionalnih programih reform.

*Člen 3*

Ta odločba je naslovljena na države članice.

V Bruslju, 15. julija 2008

*Za Svet*

*Predsednik*

M. BARNIER

## PRILOGA

**Smernice za politike zaposlovanja držav članic  
(integrirane smernice od 17 do 24)**

Smernice zaposlovanja so del integriranih smernic za 2008–2010, ki temeljijo na treh stebrih: makroekonomskih politikah, mikroekonomskih reformah in politikah zaposlovanja. Ti stebri skupaj prispevajo k uresničevanju ciljev trajnostne rasti in zaposlovanja ter krepijo socialno kohezijo.

Države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji in po potrebi z drugimi zainteresiranimi stranmi izvajajo svoje politike za uresničevanje ciljev in prednostnih nalog v zvezi z ukrepi, opredeljenimi v nadaljnjem besedilu, da bi z novimi in boljšimi delovnimi mesti ter bolje izobraženo in usposobljeno delovno silo podprli celovit trg dela. Politike držav članic ob upoštevanju lizbonske strategije in skupnih socialnih ciljev na uravnotežen način spodbujajo:

- polno zaposlenost: doseganje polne zaposlenosti ter zmanjševanje brezposelnosti in neaktivnosti s povečanjem povpraševanja in ponudbe po delovni sili je bistvenega pomena za vzdrževanje gospodarske rasti in krepitev socialne kohezije. Za uresničitev teh ciljev je bistven celovit pristop prožne varnosti. Politike prožne varnosti hkrati obravnavajo prožnost trgov dela, organizacijo dela in odnos med delavci in delodajalci, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter varnost zaposlitve in socialno zaščito,
- izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela: prizadevanja za povečanje stopnje zaposlenosti so povezani z izboljšanjem privlačnosti delovnih mest, kakovosti dela in večjo rastjo produktivnosti dela ter bistvenim zmanjšanjem segmentacije, neenakosti spolov in deleža zaposlenih, ki živijo v revščini. V celoti bi bilo treba izkoristiti sinergije med kakovostjo pri delu, produktivnostjo in zaposlovanjem,
- krepitev ekonomske, socialne in teritorialne kohezije: potrebni so odločni ukrepi za krepitev in povečevanje socialne vključenosti, boj proti revščini, zlasti revščini otrok, preprečevanje izključenosti s trga dela, podporo vključevanju prikrajšanih oseb v zaposlovanje ter zmanjševanje regionalnih razlik na področju zaposlovanja, brezposelnosti in produktivnosti dela, predvsem v zaostalih regijah. Potrebno je okrepljeno vzajemno delovanje z odprto metodo usklajevanja na področju socialne zaščite in socialne vključenosti.

Za napredek so ključne enake možnosti in boj proti diskriminaciji. Pri izvajanju vseh ukrepov bi bilo treba zagotoviti upoštevanje enakosti spolov in njeno spodbujanje. V skladu z Evropskim paktom za enakost med spoloma je treba posebno pozornost posvetiti tudi bistvenemu zmanjšanju vseh razlik na podlagi spola, ki se pojavljajo na trgu dela. V okviru novega medgeneracijskega pristopa bi bilo treba posebno pozornost posvetiti položaju mladih z izvajanjem Evropskega pakta za mlade in spodbujanju dostopa do zaposlitve v celotnem aktivnem obdobju, vključno s starejšimi delavci. Posebno pozornost je treba posvetiti tudi bistvenemu znižanju razlik glede oseb, ki so prikrajšane pri zaposlovanju, vključno z invalidi, ter med državljani tretjih držav in državljani EU, v skladu s posameznimi nacionalnimi cilji. Državam članicam bo to pomagalo pri odzivanju na demografske izzive.

Države članice bi si morale prizadevati za dejavno vključevanje vseh s pospeševanjem udeležbe delovne sile in se bojevati proti revščini in izključenosti marginaliziranih skupin.

Pri ukrepanju bi morale države članice zagotoviti dobro upravljanje politik zaposlovanja in socialnih politik ter medsebojno krepitev pozitivnega razvoja na gospodarskem, delovnem in socialnem področju. Oblikovati bi morale široko partnerstvo za spremembe, v katerega bodo čim bolj vključena parlamentarna telesa in interesne skupine, tudi na regionalni in lokalni ravni, ter organizacije civilne družbe. Evropski in nacionalni socialni partnerji bi morali imeti osrednjo vlogo. Cilje in merila uspešnosti, ki so bili določeni na ravni EU v okviru evropske strategije zaposlovanja v sklopu smernic za leto 2003, bi bilo treba še naprej spremljati s kazalniki in preglednicami dosežkov. Države članice so tudi pozvane, da opredelijo svoje lastne zaveze in cilje, ki bi jih bilo treba upoštevati skupaj s priporočili za posamezne države, sprejetimi na ravni EU. Države članice so tudi pozvane, naj spremljajo socialni učinek reform.

Za dobro upravljanje je potrebna tudi večja učinkovitost pri dodeljevanju upravnih in finančnih sredstev. V soglasju s Komisijo bi si morale države članice prizadevati pridobiti sredstva za izvajanje evropske strategije zaposlovanja iz strukturnih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada, in poročati o sprejetih ukrepih. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti krepitevi institucionalnih in upravnih zmogljivosti v državah članicah.

**Smernica 17.** Izvajanje politik zaposlovanja, katerih cilj je doseči polno zaposlenost, izboljšati kakovost in storilnost pri delu ter okrepiti socialno in ozemeljsko kohezijo.

Politike bi morale omogočiti Evropski uniji (EU), da doseže 70 % skupno povprečno stopnjo zaposlenosti, pri čemer naj bi bila do leta 2010 stopnja zaposlenosti žensk vsaj 60 %, stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55 do 64 let) pa 50 %, ter k zmanjšanju nezaposlenosti in nedejavnosti. Države članice bi morale razmisliti o določitvi nacionalnih ciljnih stopenj zaposlenosti.

Pri doseganju teh ciljev bi se bilo treba osredotočiti na naslednje prednostne naloge:

- spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite,
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij,
- povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.

1. *V zaposlitev privabiti in obdržati več ljudi, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite*

Dvig stopenj zaposlenosti je najučinkovitejše sredstvo za ustvarjanje gospodarske rasti in spodbujanje gospodarstev, ki podpirajo družbeno vključevanje, hkrati pa zagotavlja tudi varnost oseb, ki so nezmožne za delo. Spodbujanje povečane ponudbe dela v vseh skupinah, novega pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih in posodabljanje sistemov socialne zaščite za zagotovitev njihove ustreznosti, finančne vzdržnosti in odzivnosti na spreminjajoče se potrebe v družbi sta čedalje bolj potrebna zaradi pričakovanega upada delovno aktivnega prebivalstva. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti prizadevanjem za bistveno zmanjšanje trajnih razlik v stopnji zaposlenosti med ženskami in moškimi ter razliko v plačah med spoloma. Pomembno je tudi, da se dodatno poveča stopnja zaposlenosti starejših delavcev in mladih, kar je del novega medgeneracijskega pristopa, ter spodbuja dejavno vključevanje oseb, ki so najbolj izključene iz trga dela. Potrebni so tudi odločnejši ukrepi za izboljšanje razmer za mlade, zlasti nizko kvalificirane, na trgu dela in za bistveno zmanjšanje brezposelnosti mladih, ki je v povprečju dvakrat višja od skupne stopnje brezposelnosti.

Ustvariti je treba prave razmere, v katerih bo mogoče doseči večji napredek pri zaposlovanju, ne glede na to, ali gre za prvo zaposlitev, vrnitev v zaposlitev po premoru ali željo po podaljšanju delovnega življenja. Izredno pomembna je kakovost delovnih mest, vključno s plačilom in dodatki, delovnimi razmerami, dostopom do vseživljenjskega učenja in poklicnega napredovanja, pa tudi podpora in spodbude, ki izhajajo iz sistemov socialne zaščite. Da bi podprli izvajanje pristopa za zaposlovanje v vseh življenjskih obdobjih in spodbujali usklajenost med delom in družinskim življenjem so potrebne politike za zagotavljanje otroškega varstva. Uporabno merilo uspešnosti na nacionalni ravni je zagotoviti, da je v otroško varstvo do leta 2010 vključenih vsaj 90 % otrok od starosti 3 let do začetka obveznega šolanja in vsaj 33 % otrok do starosti 3 let, posebej pa si bo treba prizadevati za odpravo regionalnih razlik v državah. Zaradi povečanja povprečne stopnje zaposlenosti staršev in zlasti staršev samohranilcev, ki so ponavadi izpostavljeni večjemu tveganju za revščino, so potrebni ukrepi za podporo družinam. Države članice bi morale predvsem upoštevati posebne potrebe staršev samohranilcev in družin s številnimi otroki. Poleg tega naj bi se na ravni Evropske unije do leta 2010 dejanska povprečna starost ob odhodu s trga dela povečala za pet let v primerjavi z letom 2001.

Države članice bi morale tudi uzakoniti ukrepe za boljši (poklicni) zdravstveni status, katerih cilj je zmanjšati obremenitev zaradi bolezni, povečati produktivnost dela in podaljšati delovno življenje. K pristopu za zaposlitev v vseh življenjskih obdobjih naj bi prispevalo, zlasti z olajšanjem prehoda z izobraževanja na trg dela, izvajanje Evropskega pakta za mlade, Evropskega pakta za enakost spolov in Evropske zveze za družine. Mladim, ki imajo manj priložnosti za zaposlitev, bi morali s prožnimi ukrepi, ki bi jih lahko prilagajali posameznikom, zagotoviti enake možnosti za družbeno in poklicno vključevanje.

**Smernica 18.** Spodbujanje pristopa za zaposlovanje v vseh življenjskih obdobjih:

- z obnovljenim prizadevanjem za ustvarjanje poti zaposlovanja za mlade in zmanjšanje brezposelnosti mladih v skladu s pozivi Evropskega pakta za mlade,
- z odločnim ukrepanjem za večje sodelovanje žensk na trgu dela in odpravljanje razlik med spoloma pri zaposlovanju, brezposelnosti in plačilu,
- z boljšim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter zagotavljanjem dostopnega in finančno sprejemljivega otroškega varstva in oskrbe za druge vzdrževane člane,
- s podporo za aktivno staranje, vključno z ustreznimi delovnimi razmerami, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter primernimi spodbudami za delo in odvracanjem od predčasnega upokojevanja,
- s sodobnimi sistemi socialne zaščite, vključno s pokojninskimi in zdravstvenimi, ob zagotavljanju njihove ustreznosti, finančne vzdržnosti in odzivnosti na spreminjajoče se potrebe, da se spodbudijo udeležba in boljša varnost zaposlitve ter daljše delovno življenje.

Glej tudi integrirano smernico „Ohranitev gospodarske in proračunske vzdržnosti kot podlage za večje zaposlovanje“ (št. 2).

Politike aktivnega vključevanja lahko povečajo ponudbo delovne sile in okrepijo socialno kohezijo, poleg tega pa so učinkovito orodje za spodbujanje socialnega vključevanja najbolj prikrajšanih posameznikov in njihovega vključevanja na trg dela.

Vsem brezposelnim osebam bi morali ponuditi zaposlitev, pripravništvo, dodatno usposabljanje ali drug ukrep za zaposlovanje; mladim, ki so pustili šolo, najpozneje v 4 mesecih, do leta 2010, odraslim pa najpozneje v 12 mesecih. Treba bi si bilo prizadevati za politike, katerih cilj je zagotavljanje aktivnih ukrepov na trgu dela za dolgotrajno brezposelne, ob upoštevanju merila uspešnosti za udeležbo, ki znaša 25 % do leta 2010. Aktiviranje bi moralo potekati v obliki usposabljanja, preusposabljanja, delovne prakse, zaposlitve ali drugih zaposlitvenih ukrepov, po potrebi v povezavi s stalno pomočjo pri iskanju zaposlitve. Olajšanje dostopa do zaposlitve za iskalce zaposlitve, preprečevanje brezposelnosti in zagotavljanje, da osebe, ki postanejo brezposelne, ostanejo tesno povezane s trgom dela in zaposljive, so izredno pomembni za povečanje udeležbe in boj proti socialni izključenosti. Za uresničitev teh ciljev je treba odstraniti ovire na trgu dela z zagotavljanjem pomoči pri učinkovitem iskanju zaposlitve, omogočanjem dostopa do usposabljanja in drugih aktivnih ukrepov na trgu dela. Če želimo zagotoviti, da se bo delo izplačalo, je zelo pomembno, da se vsem zagotovi dosegljiv dostop do osnovnih socialnih storitev ter ustrezna raven minimalnega dohodka v povezavi z izvajanjem načela enakovrednega plačila. V okviru tega pristopa bi bilo treba hkrati zagotoviti, da se delo izplača vsem delavcem, pa tudi odstranjevati pasti brezposelnosti, revščine in neaktivnosti.

Posebno pozornost bi bilo treba nameniti spodbujanju vključevanja težje zaposljivih ljudi, vključno s slabše usposobljenimi delavci, na trg dela, vključno s širjenjem socialnih storitev in socialnega gospodarstva, pa tudi razvijanjem novih zaposlitvenih možnosti v odgovor na potrebe skupnosti. Še posebej pomembni so boj proti diskriminaciji, spodbujanje dostopa do zaposlitve za invalide ter vključevanje priseljencev in manjšin.

**Smernica 19.** Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se delo izplača, tudi težje zaposljivim in nedejavnim osebam s pomočjo:

- aktivnih in preventivnih ukrepov na trgu dela, ki vključujejo zgodnje prepoznavanje potreb, pomoč pri iskanju zaposlitve, usmerjanje in usposabljanje kot del osebnih akcijskih načrtov, zagotavljanje socialnih storitev, potrebnih za podporo vključevanju najtežje zaposljivih oseb na trg dela, ter prispevanje k izkoreninjenju revščine,
- stalnega preverjanja spodbud in ovir, ki izhajajo iz sistemov davkov in dajatev, vključno z upravljanjem in pogojevanjem dajatev ter z znatnim zmanjšanjem visokih mejnih dejanskih davčnih stopenj, predvsem za tiste z nizkimi prihodki, ob hkratnem zagotavljanju ustrezne ravni socialne zaščite,
- razvoja novih zaposlitvenih možnosti na področju storitev za posameznike in podjetja, zlasti na lokalni ravni.

Da bi več ljudi našlo boljšo zaposlitev, je treba okrepiti tudi infrastrukturo trga dela na nacionalni ravni in na ravni EU, tudi prek mreže EURES, ki omogoča boljša predvidevanja in reševanje morebitnih neujemanj. Boljše prehajanje med delovnimi mesti in v zaposlitev je bistven del koncepta prožne varnosti in treba bi bilo spodbujati politike za izboljšanje mobilnosti in usklajenosti potreb trga dela. Iskalci zaposlitve na celotnem ozemlju EU bi morali imeti dostop do vseh prostih delovnih mest, ki jih objavljajo službe za zaposlovanje držav članic. Mobilnost delavcev v Evropski uniji je treba v celoti zagotoviti na podlagi pogodb. Na nacionalnih trgih dela je treba popolnoma upoštevati tudi dodatno ponudbo delovne sile, ki je posledica priseljevanja državljanov tretjih držav.

**Smernica 20.** Izboljšanje ujemanja s potrebami trga dela s pomočjo:

- posodobitve in okrepitve institucij trga dela, zlasti zavodov za zaposlovanje, tudi z namenom zagotavljanja večje preglednosti možnosti za zaposlovanje in usposabljanje na nacionalni in evropski ravni,
- odpravljanja ovir za mobilnost delavcev po Evropi znotraj okvira Pogodb,
- boljšega predvidevanja potreb po strokovni usposobljenosti ter pomanjkanja in ozkih grl na trgu dela,
- ustreznega upravljanja ekonomskih migracij.

## 2. Izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij

Evropa mora izboljšati svojo sposobnost za predvidevanje, sprožanje in sprejemanje gospodarskih in socialnih sprememb. Za to so potrebni zaposlovanju prijazno gibanje stroškov dela, sodobne oblike organizacije dela, ki spodbujajo „dobro delo“ in dobro delujoči trgi dela, ki omogočajo več prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve, da se zadovoljijo potrebe podjetij in delavcev. To bi moralo prispevati tudi k preprečevanju nastajanja segmentiranih trgov dela in zmanjševanju neprijavljenega dela (glej tudi smernice 18, 19, 20 in 23).

V današnjem čedalje bolj globalnem gospodarstvu z odpirajočimi se trgi in nastajanjem vedno novih tehnologij se podjetja in delavci srečujejo s potrebo pa tudi s priložnostjo za prilagajanje. Ta proces strukturnih sprememb je sicer na splošno ugoden za gospodarsko rast in zaposlovanje, vendar tudi močno poseže v življenje nekaterih delavcev in podjetij. Podjetja morajo postati bolj prilagodljiva, da se lahko odzivajo na nenadne spremembe v povpraševanju, prilagajajo novim tehnologijam in nenehno uvajajo inovacije, da bi ostala konkurenčna.

Odzivati se morajo tudi na vse večjo zahtevo po kakovosti delovnih mest, ki je povezana z osebnimi željami in spremembami v družinskem življenju delavcev, spopasti pa se bodo morala tudi s starajočo se delovno silo in manjšim številom na novo zaposlenih mladih. Za delavce postaja delovno življenje bolj zapleteno, saj postajajo delovni vzorci bolj raznoliki in neredni, v vseh življenjskih obdobjih pa je treba uspešno izpeljati vse več prehodov. Pri hitro spreminjajočih se gospodarstvih morajo biti delavcem zagotovljene možnosti vseživljenjskega učenja, da se lahko spopadejo z novimi načini dela, vključno s povečano uporabo informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT). Za spremembe delovnega statusa ter s tem povezano tveganje začasne izgube prihodkov, bi moralo biti bolje poskrbljeno z ustrežno posodobljeno socialno zaščito.

Za uspešno spopadanje s temi izzivi je potreben celovit pristop prožne varnosti. Prožna varnost zajema premišljeno kombinacijo prožnih in zanesljivih pogodbenih razmerij, obsežnih strategij vseživljenjskega učenja, učinkovitih dejavnih politik trga dela ter sodobnih, zadostnih in trajnostnih sistemov socialne zaščite.

Države članice bi morale uresničiti svoje lastne načrte za prožno varnost na podlagi skupnih načel, ki jih sprejme Svet. Ta načela predstavljajo koristno podlago za reforme, okvir za možnosti nacionalnih politik in posebne nacionalne predpise na področju prožne varnosti. Ni enotne poti ter eno načelo ni pomembnejše od drugega.

**Smernica 21.** Spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev:

- prilagoditve zakonodaje o zaposlovanju skupaj s pregledom, kjer je to potrebno, različnih pogodbenih ureditev in ureditev delovnega časa,
- urejanja vprašanja neprijavljenega dela,
- boljšega predvidevanja in pozitivnega upravljanja sprememb, vključno z gospodarskim prestrukturiranjem, predvsem sprememb, povezanih z liberalizacijo trgovine, da se tako kar najbolj zmanjšajo socialni stroški in se olajša prilagajanje,
- spodbujanja in razširjanja inovativnih in prilagodljivih oblik organizacije dela z namenom izboljšati kakovost in produktivnost dela, vključno z zdravjem in varnostjo,
- podpore prehodom v poklicnem statusu, vključno z usposabljanjem, samozaposlitvijo, ustanavljanjem podjetij in geografsko mobilnostjo;

Glej tudi integrirano smernico „Spodbujanje večje skladnosti med makroekonomskimi in strukturnimi politikami ter politikami zaposlovanja“ (št. 5).

Da bi se kar najbolj povečalo odpiranje novih delovnih mest, ohranila konkurenčnost in prispevalo k splošnemu gospodarskemu okviru, bi morala biti celotna gibanja plač v skladu z rastjo storilnosti v gospodarskem ciklusu in bi morala izražati stanje na trgu dela. Treba bi bilo bistveno zmanjšati razliko v plačah med spoloma. Zlasti bi se bilo treba osredotočiti na razlago in obravnavanje razlogov za nizke ravni plač v poklicih in sektorjih, v katerih ponavadi prevladujejo ženske. Za enostavnejše odpiranje delovnih mest, zlasti za nizko plačane zaposlitve, bodo morda potrebna tudi prizadevanja za zmanjšanje stroškov dela, ki ne spadajo v plačo, in za pregled davčnega primeža.

**Smernica 22.** Zagotavljanje zaposlovanju prijaznih gibanj stroškov dela in mehanizmov določanja plač s pomočjo:

- spodbujanja socialnih partnerjev v okviru njihovih pristojnosti za oblikovanje pravega okvira za pogajanja o plačah, da bi se izrazili izzivi glede produktivnosti in trga dela na vseh ustreznih ravneh in da bi se izognili razkorakom v plačah med spoloma,
- pregleda vpliva stroškov dela, ki ne spadajo v plačo, in – kjer je to potrebno – prilagajanja njihove strukture in ravni, zlasti z namenom zmanjšanja davčnih obremenitev najnižjih plač.

Glej tudi integrirano smernico „Zagotavljanje, da gibanje plač prispeva k makroekonomski stabilnosti in rasti“ (št. 4).

### 3. Povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem

Evropa mora v človeški kapital vlagati več in bolj učinkovito. Vse preveč ljudem ne uspe vstopiti na trg dela ter na njem napredovati ali ostati, ker niso dovolj ali ustrezno usposobljeni. Da bi EU izboljšala dostop do zaposlitve za moške in ženske vseh starosti, dvignila raven produktivnosti, povečala inovativnost in kakovost pri delu, potrebuje večja in učinkovitejša vlaganja v človeški kapital ter vseživljenjsko učenje.

Gospodarstva, ki temeljijo na znanju in storitvah, zahtevajo drugačno strokovno usposobljenost kot pa tradicionalne industrije; znanja in spretnosti, ki jih je treba vpričo tehnoloških sprememb in inovacij stalno izpopolnjevati. Če delavci želijo obdržati zaposlitev, napredovati in biti pripravljeni za prehajanje in spreminjajoče se trge dela, morajo redno izpopolnjevati in obnavljati strokovna znanja. Produktivnost podjetij je odvisna od oblikovanja in ohranjanja delovne sile, ki se je sposobna prilagajati spremembam. Vlade morajo zagotoviti, da se izboljša dosežena raven izobrazbe in da – v skladu z Evropskim paktom za mlade – mladi pridobijo potrebne ključne sposobnosti. Da bi se izboljšale možnosti mladih za vključitev na trg dela, bi si EU morala prizadevati, da delež oseb, ki zgodaj opustijo šolanje doseže povprečno stopnjo v višini največ 10 %; in da do leta 2010 srednjo šolo zaključi vsaj 85 % 22–letnikov. Namen politik bi moralo biti tudi povečanje povprečnega deleža odraslih, za delo sposobnih oseb (starostna skupina od 25 do 64 let) v EU, ki se udeležujejo vseživljenjskega učenja, na najmanj 12,5 %. Mobilizirati je treba vse interesne skupine, da bi razvili in spodbujali ustrezno kulturo vseživljenjskega učenja od najzgodnejšega obdobja. Da bi dosegli znatnejše povečanje javnih in zasebnih naložb v človeške vire na prebivalca ter zagotovili kakovost in učinkovitost teh naložb, je pomembno, da se zagotovi pravična in pregledna delitev stroškov in odgovornosti med vsemi udeleženci. Države članice bi morale bolje uporabiti strukturne sklade in Evropsko investicijsko banko pri vlaganjih v izobraževanje in usposabljanje. Da bi države članice dosegle te cilje, morajo izvajati skladne in celovite strategije za vseživljenjsko učenje, ki so se jim zavezale.

**Smernica 23.** Razširitev in izboljšanje naložb v človeški kapital z:

- vključujočimi politik izobraževanja in usposabljanja ter ukrepi z namenom občutnega olajšanja dostopa do začetnega poklicnega, srednješolskega in visokošolskega izobraževanja, vključno s pripravnostmi in podjetniškim usposabljanjem,
- bistvenim zmanjšanjem zgodnjih osipnikov,
- učinkovitimi strategijami za vse dostopnega vseživljenjskega učenja v šolah, podjetjih, javnih organih in gospodinjstvih, skladno z evropskimi sporazumi, vključno z ustreznimi spodbudami in mehanizmi delitve stroškov, z namenom, da se izboljša sodelovanje pri stalnem usposabljanju, usposabljanju na delovnem mestu, v vseh življenjskih obdobjih, zlasti za nizko kvalificirane in starejše delavce.

Glej tudi integrirano smernico „Povečanje in izboljšanje naložb v R&R, predvsem v zasebnih podjetjih“ (št. 7).

Zastavljanje ambicioznih ciljev in večje naložbe s strani vseh udeležencev ne zadostujejo. Da bi zagotovili usklajenost ponudbe in povpraševanje v praksi, morajo biti sistemi vseživljenjskega učenja cenovno dostopni, dosegljivi in se morajo odzivati na spreminjajoče se potrebe. Prilagajanje in krepitev zmogljivosti sistemov izobraževanja in usposabljanja in ukrepi za izboljšanje dokazov o politikah izobraževanja in usposabljanja so nujni za izboljšanje njihovega pomena za trg dela, njihove odzivnosti na potrebe na znanju temelječega gospodarstva in družbe ter njihove učinkovitosti, odličnosti in pravičnosti. Lahko dostopen, razširjen in integriran sistem vseživljenjskega poklicnega svetovanja, bi moral povečati tako dostop posameznikov do izobraževanja in usposabljanja ter pomen izobraževanja in usposabljanja za potrebe po strokovni usposobljenosti. Z IKT se lahko izboljša dostop do učenja in se ga bolje prikroji potrebam delodajalcev in delojemalcev.

Za širši dostop do zaposlitvenih priložnosti v vsej EU je prav tako potrebna večja mobilnost zaradi dela in učenja. Treba bi bilo odpraviti preostale ovire za mobilnost na evropskem trgu dela, zlasti tiste, ki so povezane s priznavanjem, preglednostjo in uporabo učnih rezultatov in kvalifikacij, predvsem z izvajanjem Evropskega kvalifikacijskega okvira s povezovanjem nacionalnih sistemov kvalifikacij s tem okvirom do leta 2010 in po potrebi z razvojem nacionalnih okvirov kvalifikacij. Pomembna bo uporaba dogovorjenih evropskih instrumentov in sklicevanj v podporo reformam nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, kakor je določeno v delovnem programu „Izobraževanje in usposabljanje 2010“.

**Smernica 24.** Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti:

- dviga in zagotavljanja privlačnosti, odprtosti in standardov kakovosti izobraževanja in usposabljanja, razširitve ponudbe priložnosti za izobraževanje in usposabljanje ter zagotavljanja fleksibilnih oblik učenja ter večjih možnosti za mobilnost študentov in pripravnikov,
- lajšanja in večanja raznolikosti dostopa vseh do izobraževanja in usposabljanja ter do znanja z organizacijo delovnega časa, storitvami podpor družinam, poklicnim usmerjanjem in, če je to primerno, z novimi oblikami delitve stroškov,
- odzivanja na nove poklicne potrebe, ključne sposobnosti in prihodnje zahteve po strokovnih znanjih z izboljšanjem opredelitve in preglednosti kvalifikacij, njenega učinkovitega priznavanja ter potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja.

*Pregled ciljev in meril, določenih v okviru evropske strategije zaposlovanja*

Naslednji cilji in merila uspešnosti so bili dogovorjeni v okviru evropske strategije zaposlovanja:

- da se vsaki brezposelni osebi ponudi zaposlitev, pripravništvo, dodatno usposabljanje ali drug ukrep zaposljivosti; v primeru mladih, ki so pustili šolo v ne več kot štirih mesecih do leta 2010 in v primeru odraslih v ne več kot 12 mesecih,
  - da bi do leta 2010 25 % dolgotrajno brezposelnih moralo biti vključenih v aktivne ukrepe v obliki usposabljanja, preusposabljanja, delovne prakse ali drugih zaposlitvenih ukrepov s ciljem doseči povprečje treh vodilnih držav članic,
  - da imajo iskalci zaposlitve na celotnem ozemlju EU dostop do vseh prostih delovnih mest, ki jih objavljajo službe za zaposlovanje držav članic,
  - dvig dejanskega povprečja starosti na ravni Evropske unije ob odhodu s trga dela za pet let v primerjavi z letom 2001,
  - do leta 2010 zagotoviti otroško varstvo najmanj 90 % otrok od starosti 3 let do začetka obveznega šolanja in vsaj za 33 % otrok do starosti 3 let,
  - povprečni delež osipnikov na ravni EU največ 10 %,
  - do leta 2010 bi v EU morale imeti srednješolsko izobrazbo najmanj 85 % dvaindvajsetletnikov,
  - da bi povprečni delež udeležencev vseživljenjskega učenja v EU moral znašati najmanj 12,5 % odraslega, za delo sposobnega prebivalstva (starostna skupina od 25 do 64 let).
-