

II

(Akti, katerih objava ni obvezna)

SVET

SKLEP SVETA

z dne 12. julija 2005

o smernicah za politike zaposlovanja držav članic

(2005/600/ES)

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

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

ob upoštevanju predloga Komisije,

ob upoštevanju mnenja Evropskega parlamenta ⁽¹⁾,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ⁽²⁾,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij,

ob upoštevanju mnenja Odbora za zaposlovanje,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Člen 2 Pogodbe o Evropski uniji med drugim kot cilj Unije določa spodbujanje gospodarskega in socialnega napredka in visoko stopnjo zaposlenosti. Člen 125 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti navaja, da si države članice in Skupnost prizadevajo oblikovati usklajeno strategijo zaposlovanja in zlasti spodbujanja kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delovne sile ter trgov dela, ki se odzivajo na gospodarske spremembe.

(2) Evropski svet je na zasedanju v Lizboni marca 2000 uvedel strategijo, usmerjeno v trajnostno gospodarsko

rast z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ter z dolgoročnimi cilji zaposlovanja, vendar so po petih letih ti cilji strategije še vedno zelo oddaljeni.

(3) Predstavitev integriranega svežnja Smernic zaposlovanja in širših smernic ekonomskih politik prispeva k ponovnemu osredotočanju Lizbonske strategije na rast in zaposlovanje. Evropska strategija zaposlovanja ima vodilno vlogo pri izvajanju ciljev zaposlovanja iz Lizbonske strategije. Krepitev socialne kohezije predstavlja tudi ključni element uspeha Lizbonske strategije. Obenem pa bo, kot je navedeno v Socialni agendi, uspeh Evropske strategije zaposlovanja prispeval k doseganju večje socialne kohezije.

(4) V skladu s sklepi spomladanskega zasedanja Evropskega sveta 22. in 23. marca 2005 mora Unija znotraj treh razsežnosti Lizbonske strategije (gospodarske, socialne in okoljske) aktivirati vse ustrezne nacionalne vire in vire Skupnosti – vključno s kohezijsko politiko, da bi bolje povežala njihove sinergije v splošni okvir trajnostnega razvoja.

(5) Cilji polne zaposlenosti, kakovosti delovnih mest, produktivnosti dela in socialne kohezije se morajo odražati v jasnih prednostnih nalogah: spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile in posodobiti sisteme socialne zaščite; izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter povečati naložbe v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in strokovnim usposabljanjem.

(6) Smernice zaposlovanja je treba v celoti pregledati le vsake tri leta, v vmesnem triletnem obdobju do leta 2008 pa mora ostati njihovo posodabljanje strogo omejeno.

⁽¹⁾ Mnenje, podano dne 26. maja 2005 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

⁽²⁾ Mnenje, podano dne 31. maja 2005 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

(7) Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito sta oblikovala skupno mnenje o Integriranih smernicah za rast in zaposlovanje (2005—2008).

Člen 2

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

(8) Priporočila Sveta z dne 14. oktobra 2004 o izvajanju politik zaposlovanja držav članic ⁽¹⁾, še naprej ohranjajo svojo referenčno veljavo –

Člen 3

Ta sklep je naslovljen na države članice.

SKLENIL:

V Bruslju, 12. julija 2005

Člen 1

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

Za Svet
Predsednik
G. BROWN

⁽¹⁾ UL L 326, 29.10.2004, str. 47.

PRILOGA

SMERNICE ZAPOSLOVANJA (2005–2008)

(Integrirane smernice 17–24)

- Smernica 17: Izvajanje politike zaposlovanja, usmerjene v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije
- Smernica 18: Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih
- Smernica 19: Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi depriviligiranim (prikrajšanim) osebam in neaktivnim osebam, izplača delati
- Smernica 20: Izboljšanje usklajenosti potreb trga dela
- Smernica 21: Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev
- Smernica 22: Skrbeti za takšno plačno politiko in obremenitev dela, ki bosta vzpodbujala zaposlovanje
- Smernica 23: Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital
- Smernica 24: Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti

Smernice za politike zaposlovanja držav članic

Države članice v sodelovanju s socialnimi partnerji izvajajo svoje politike z namenom izpolnjevanja ciljev in prednostnih nalog za spodaj opredeljene ukrepe. Ob upoštevanju Lizbonske strategije politike držav članic 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.
- *Izboljšanje kakovosti delovnih mest in produktivnosti dela*: naporji za povečanje stopnje zaposlenosti gredo v korak z izboljšanjem privlačnosti delovnih mest, kakovosti dela in rasti produktivnosti dela ter zmanjšanjem deleža zaposlenih, ki živijo pod pragom revščine. V celoti bi bilo treba izkoristiti sinergije med kakovostjo pri delu, produktivnostjo in zaposlovanjem.
- *Krepitev socialne in teritorialne kohezije*: potrebno je odločno ukrepanje za okrepitev socialne vključenosti, preprečitev izključenosti iz trga dela in za podporo integraciji zaposlovanja depriviligiranih (prikrajšanih) oseb ter za zmanjšanje regionalnih razlik v smislu zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti dela, zlasti v regijah, ki zaostajajo v razvoju.

Za napredek so ključni enake možnosti in boj proti diskriminaciji. Pri izvajanju vseh ukrepov je treba zagotoviti upoštevanje načela enakosti spolov in vzpodbujati enakost spolov. Kot del novega medgeneracijskega pristopa se mora posebna pozornost posvetiti položaju mladih, izvajanju Evropskega pakta za mlade in spodbujanju dostopa do zaposlitve v celotnem aktivnem obdobju. Posebno pozornost je treba posvetiti tudi občutnemu znižanju razkorakov v stopnjah zaposlenosti depriviligiranih (ali prikrajšanih) oseb, vključno z invalidi, ter med državljani tretjih držav in državljani EU, v skladu s katerimi koli nacionalnimi cilji.

Pri ukrepanju morajo države zagotoviti dobro upravljanje politik zaposlovanja. Oblikovati morajo široko partnerstvo za spremembe, ki bo vključevalo parlamentarna telesa in interesne skupine, tudi na regionalni in lokalni ravni. Evropski in nacionalni socialni partnerji morajo imeti osrednjo vlogo. Ob koncu te priloge so navedeni številni cilji in merila uspešnosti, ki so bili določeni na ravni EU v okviru Evropske strategije zaposlovanja v sklopu smernic za leto 2003, in ki se morajo še nadalje spremljati s pomočjo kazalnikov in preglednic dosežkov. Države članice se pozove, da opredelijo svoje lastne zaveze in cilje, pri katerih morajo upoštevati prej omenjene cilje in merila uspešnosti ter na ravni EU sprejeta priporočila za leto 2004.

Dobro upravljanje zahteva tudi večjo učinkovitost pri dodeljevanju upravnih in finančnih sredstev. V soglasju s Komisijo si morajo države članice prizadevati pridobiti sredstva iz strukturnih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada, za izvajanje Evropske strategije zaposlovanja in poročati o sprejetih ukrepih. Posebno pozornost je treba nameniti krepitvi institucionalnih in administrativnih zmogljivosti v državah članicah.

Smernica št. 17: Izvajanje politike zaposlovanja, usmerjene v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije.

Politike morajo do leta 2010 prispevati k uresnitvi 70 % skupne povprečne stopnje zaposlenosti v Evropski uniji, od tega za ženske najmanj 60 %, ter za starejše delavce (55 do 64 let) 50 %, ter k zmanjšanju brezposelnosti in neaktivnosti. Države članice morajo razmisliti o določitvi nacionalnih ciljnih stopenj zaposlenosti.

Pri doseganju teh ciljev se morajo ukrepi 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. SPODBUDITI VEČ LJUDI, DA SE ZAPOSILIJO IN OHRANIJO ZAPOSILITEV, POVEČATI PONUDBO DELOVNE SILE IN POSODOBITI SISTEME SOCIALNE ZAŠČITE

Dvig stopenj zaposlenosti je najučinkovitejše sredstvo za ustvarjanje gospodarske rasti in spodbujanje socialno vključujočih gospodarstev, ki hkrati zagotavlja varnostne mreže za osebe, 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 je treba nameniti reševanju vztrajnih razkorakov v stopnji zaposlenosti med ženskami in moškimi ter nizkih stopenj zaposlenosti starejših delavcev in mladih, kar je del novega medgeneracijskega pristopa. Lotiti se je treba reševanja brezposelnosti mladih, ki je v povprečju dvakrat višja od skupne stopnje brezposelnosti. Oblikovati je treba prave razmere za pospeševanje zaposlovanja, ne glede na to, ali gre za prvo zaposlitev, vrnitev v zaposlitev po premoru ali željo po podaljšanju delovne aktivnosti. Izredno pomembni so kakovost delovnih mest, vključno s plačilom in ugodnostmi, delovni pogoji, varnost zaposlitve, dostop do vseživljenjskega učenja in poklicnega napredovanja, prav tako pa tudi podpora in spodbude, ki izhajajo iz sistemov socialne zaščite.

Smernica št. 18: Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih s pomočjo:

- obnovljenega prizadevanja za izgradnjo poti zaposlovanja za mlade in zmanjševanja brezposelnosti mladih, na kar poziva Evropski pakt za mlade,
- odločnega ukrepanja za višanje participacije aktivnosti žensk na trgu dela in odpravo razkorakov med spoloma pri zaposlovanju, brezposelnosti in plačilu,
- boljše usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem ter zagotavljanja dostopnega in finančno sprejemljivega otroškega varstva in oskrbe za druge vzdrževane člane,
- podpore za aktivno staranje, vključno z ustreznimi delovnimi pogoji, izboljšanim (poklicnim) zdravstvenim statusom ter primernimi spodbudami za delo in odvratanjem od predčasnega upokojevanja,
- sodobnih sistemov socialne zaščite, vključno s pokojninskimi in zdravstvenimi, ob zagotavljanju njihove ustreznosti, finančne vzdržnosti in odzivnosti na spreminjajoče se potrebe z namenom spodbujanja vključenosti in boljše varnosti zaposlitve ter daljše delovne aktivnosti.

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

Olajšanje dostopa do zaposlitve za iskalce zaposlitve, preprečevanje brezposelnosti in zagotavljanje, da tisti, ki postanejo brezposelni, ostanejo tesno povezani s trgom dela in povečujejo svojo zaposljivost, so izredno pomembni za povečanje delovne vključenosti in boj proti socialni izključenosti. To zahteva premagovanje ovir na trgu dela s pomočjo učinkovitega iskanja zaposlitve, olajšanje dostopa do usposabljanja in drugih aktivnih ukrepov na trgu dela ter zagotavljanje, da se delo izplača, pa tudi odstranjevanje pasti brezposelnosti, revščine in neaktivnosti. Posebno pozornost je treba nameniti spodbujanju vključevanja depriviligiranih (prikrajšanih) oseb, vključno z nižje usposobljenimi delavci, na trg dela, vključno s širjenjem socialnih storitev in socialnega gospodarstva, pa tudi razvijanjem novih zaposlitvenih možnosti kot odgovor na skupne potrebe. Še posebej pomembni so boj proti diskriminaciji, spodbujanje dostopa do zaposlitve za invalide ter vključevanje priseljencev in manjšin.

Smernica št. 19: Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi depriviligiranim (prikrajšanim) osebam in neaktivnim osebam, izplača delati, 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 boljše zaposlitev, je treba okrepiti tudi infrastrukturo trga dela na nacionalni ravni in na ravni EU, tudi prek mreže EURES, da bi bolje predvideli in rešili morebitna neskladja. V tem okviru ima mobilnost delavcev v Evropski uniji ključno vlogo in jo je treba v celoti zagotoviti v okviru Pogodb. Na nacionalnih trgih dela je treba popolnoma upoštevati tudi dodatno ponudbo delovne sile, ki je posledica priseljevanja državljanov tretjih držav.

Smernica št. 20: Izboljšanje usklajenosti potreb 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, odziv in absorpiranje gospodarskih in socialnih sprememb. To zahteva zaposlovanju prijazno gibanje stroškov dela, sodobne oblike organizacije dela in dobro delujoče trge dela, ki bodo omogočali več fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve, da bi zadovoljili potrebe podjetij in delavcev. To bi moralo prispevati tudi k preprečevanju nastajanja segmentiranih trgov dela in zmanjševanju neprijavljene dela.

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 sposobnostjo prilagajanja. Medtem ko je proces strukturnih sprememb sicer na splošno ugoden za gospodarsko rast in zaposlovanje, pa prinaša tudi spremembe, ki močno posežejo v življenje nekaterih delavcev in podjetij. Podjetja morajo postati fleksibilnejša, da se lahko odzivajo na nenadne spremembe v povpraševanju po njihovih proizvodih in storitvah, prilagajajo novim tehnologijam in da so sposobna stalno uvajati inovacije, da bi ostala konkurenčna. Odzvati se morajo tudi na vse večjo zahtevo po kakovosti delovnih mest, ki je povezana z delavčevimi osebnimi željami in spremembami v družinskem življenju, 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 življenjskem ciklusu pa je treba uspešno izpeljati vse več prehodov. Pri hitro spreminjajočih se gospodarstvih in spremljajočem prestrukturiranju se morajo spopadati z novimi načini dela, vključno s povečano uporabo informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) in s spremembami delovnega statusa, ter biti pripravljeni na vseživljenjsko učenje. Za širši dostop do zaposlitvenih priložnosti v vsej EU je prav tako potrebna geografska mobilnost.

Smernica št. 21: Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela s pomočjo:

- 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, morajo biti celotna gibanja plač v skladu z rastjo produktivnosti v gospodarskem ciklusu in izražati stanje na trgu dela. Za lažje ustvarjanje novih 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 št. 22: Zagotavljanje plačne politike in obremenitve dela, ki vzpodbuja zaposlovanje 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 več vlagati v človeški kapital. Vse preveč ljudem ne uspe vstopiti ali ostati na trgu dela, zaradi pomanjkanja kvalifikacij ali zaradi neustreznih kvalifikacij. Da bi EU izboljšala dostop do zaposlitve za vse starosti ter dvignila ravni produktivnosti in kakovosti pri delu, potrebuje večje in učinkovitejše naložbe v človeški kapital ter vseživljenjsko učenje v korist posameznikov, podjetij, gospodarstva in družbe.

Na znanju in storitvah temelječa gospodarstva, zahtevajo drugačno strokovno usposobljenost kot pa tradicionalne industrije; strokovna znanja, ki jih je treba vpričo tehnoloških sprememb in inovacij tudi stalno izpopolnjevati. Če delavci želijo ostati in napredovati v delu, morajo strokovna znanja redno izpopolnjevati in obnavljati. 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. 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 morajo bolje uporabljati strukturne sklade in Evropsko investicijsko banko pri vlaganjih v izobraževanje in usposabljanje. Da bi dosegle te cilje, se države članice zavezujejo, da oblikujejo celostne strategije za vseživljenjsko učenje do leta 2006 ter uresničujejo delovni program Izobraževanje in usposabljanje 2010.

Smernica št. 23: Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital s pomočjo:

- vključujočih politik izobraževanja in usposabljanja ter ukrepov z namenom občutnega olajšanja dostopa do začetnega poklicnega, srednješolskega in visokošolskega izobraževanja, vključno s pripravništvu in podjetniškim usposabljanjem,
- bistvenega zmanjšanja zgodnjih osipnikov,
- učinkovitih strategij 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 raziskave in razvoj, predvsem s strani zasebnih podjetij“ (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 sta nujna za izboljšanje njihovega pomena na trgu dela, njihove odzivnosti na potrebe na znanju temelječega gospodarstva in družbe ter njihove učinkovitosti. Z IKT se lahko izboljša dostop do učenja in se ga bolje priredi posameznim potrebam delodajalcev in delojemalcev. Za večji dostop do zaposlitvenih priložnosti v vsej EU je prav tako potrebna večja mobilnost zaradi dela in učenja. Treba je odpraviti preostale ovire za mobilnost na evropskem trgu dela, zlasti tiste, ki so povezane s priznavanjem in preglednostjo kvalifikacij in usposobljenosti. Pomembno bo uporabljati dogovorjene evropske instrumente in reference v podporo reformam nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, kakor je določeno v delovnem programu Izobraževanje in usposabljanje 2010.

Smernica št 24: Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti s pomočjo:

- 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.

Cilji in merila uspešnosti, določeni v okviru evropske strategije zaposlovanja

V okviru evropske strategije zaposlovanja so bili dogovorjeni naslednji cilji in merila uspešnosti:

- da se vsaki brezposelni osebi omogoči nov začetek, in sicer za mlade v roku 6 mesecev po nastopu brezposelnosti in za odrasle v roku 12 mesecev, v obliki usposabljanja, preusposabljanja, delovne prakse, delovnega mesta ali drugega zaposlitvenega ukrepa, po potrebi v povezavi s stalno pomočjo pri iskanju zaposlitve,
- 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 zavodi za zaposlovanje držav članic,
- dvig dejanske povprečne upokojitvene starosti na ravni Evropske unije ob odhodu s trga dela za pet let do leta 2010 (v primerjavi z 59,9 let v letu 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).