

II

(Akty přijaté na základě Smlouvy o ES a Smlouvy o Euratomu, jejichž uveřejnění není povinné)

ROZHODNUTÍ

RADA

ROZHODNUTÍ RADY

ze dne 15. července 2008

o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

(2008/618/ES)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

nanosti hlavní roli při plnění cílů Lisabonské strategie týkajících se zaměstnanosti a trhu práce.

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 128 odst. 2 této smlouvy,

- (2) Hodnocení národních programů reforem členských států obsažené ve výroční zprávě o pokroku, kterou sestavila Komise, a v návrhu společné zprávy o zaměstnanosti ukazuje, že by členské státy měly usilovat o stanovení těchto priorit:

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu ⁽¹⁾,

— přilákání většího množství lidí do zaměstnání a udržení těchto lidí v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru ⁽²⁾,

po konzultaci s Výborem regionů,

— zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků a

s ohledem na stanovisko Výboru pro zaměstnanost ⁽³⁾,

— zvýšení investic do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a zlepšování dovedností.

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Reforma Lisabonské strategie v roce 2005 přenesla důraz na růst a zaměstnanost. Hlavní směry politik zaměstnanosti evropské strategie zaměstnanosti ⁽⁴⁾ a hlavní směry hospodářských politik byly přijaty jako integrovaný balíček ⁽⁵⁾, díky němuž hraje evropská strategie zaměst-

- (3) S ohledem na posouzení národních programů reforem Komisí a na závěry Evropské rady, by se měla pozornost zaměřit na účinné a včasné provádění v souladu se závěry Evropské rady, čímž by se rovněž posílil sociální rozměr Lisabonské strategie. Zvláštní pozornost by měla být věnována dohodnutým cílům a referenčním úrovním.

⁽¹⁾ Stanovisko ze dne 13. února 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽²⁾ Stanovisko ze dne 20. května 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽³⁾ Stanovisko ze dne 13. února 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽⁴⁾ Úř. věst. L 205, 6.8.2005, s. 21.

⁽⁵⁾ Úř. věst. L 205, 6.8.2005, s. 28.

- (4) Hlavní směry zaměstnanosti platí po dobu tří let a v mezidobí do konce roku 2010 je třeba omezit jakékoliv jejich změny na minimum.

- (5) Členské státy by měly zohlednit hlavní směry zaměstnanosti při využívání finančních prostředků z programů Společenství, zejména z Evropského sociálního fondu.
- (6) Vzhledem k provázanosti celého balíčku hlavních směrů by členské státy měly v plném rozsahu provést hlavní směry hospodářských politik,

Článek 2

Tyto hlavní směry budou zohledněny v politikách zaměstnanosti jednotlivých členských států a informace o těchto politikách budou podávány v národních programech reforem.

Článek 3

Toto rozhodnutí je určeno členskými státem.

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

V Bruselu dne 15. července 2008.

Článek 1

Tímto se přijímají hlavní směry politik zaměstnanosti pro členské státy uvedené v příloze.

Za Radu
předseda
M. BARNIER

PŘÍLOHA

**Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států
(Integrované hlavní směry č. 17 až 24)**

Hlavní směry politik zaměstnanosti tvoří součást integrovaných hlavních směrů na léta 2008 až 2010, které spočívají na třech pilířích: makroekonomických politikách, mikroekonomických reformách a politikách zaměstnanosti. Tyto pilíře společně přispívají k dosažení cílů udržitelného růstu a zaměstnanosti a posilují sociální soudržnost.

Členské státy ve spolupráci se sociálními partnery a případně dalšími zainteresovanými stranami provádějí politiky zaměřené na dosažení cílů a priorit pro další činnost uvedených níže, s cílem podpořit všem přístupný trh práce prostřednictvím zvýšené nabídky a kvality pracovních míst a vzdělanější a kvalifikovanější pracovní síly. V souladu s Lisabonskou strategií a s přihlédnutím ke společným sociálním cílům podporují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem:

- plnou zaměstnanost: Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídky je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti. Pro dosažení těchto cílů je zásadní integrovaný přístup flexikurity. Politiky flexikurity řeší současně pružnost trhů práce, organizaci práce a pracovní vztahy, sladění pracovního a soukromého života a jistotu zaměstnání a sociální zabezpečení,
- zlepšení kvality a produktivity práce: Úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti úzce souvisí se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst, kvality práce, růstem produktivity práce; s podstatným snížením segmentace, nerovnosti žen a mužů a chudoby v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání. Je třeba plně využít souvztažnosti mezi kvalitou práce, produktivitou a zaměstnaností,
- posilování hospodářské, sociální a územní soudržnosti: Je třeba jednoznačných opatření, která posílí sociální začleňování, budou bojovat proti chudobě, zejména dětské chudobě, předcházet vyčleňování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání a sníží regionální rozdíly v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce, zejména v zaostávajících regionech. Je zapotřebí posílit interakci s otevřenou metodou koordinace v sociální ochraně a sociálním začleňování.

Pro dosažení pokroku jsou nezbytné rovné příležitosti a potírání diskriminace. Zohlednění rovnosti pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů by měly být zajištěny v rámci všech opatření. Zvláštní pozornost je také třeba věnovat podstatnému snížení rozdílů mezi ženami a muži na trhu práce v souladu s Evropským paktem pro rovné postavení žen a mužů. V rámci nového mezigeneračního přístupu by se měla pozornost věnovat především situaci mladých lidí, provádění Evropského paktu mládeže a podpoře přístupu k zaměstnání během celého pracovního života, rovněž pokud jde o starší pracovníky. V souladu s vnitrostátními cíli je třeba také věnovat zvláštní pozornost podstatnému snížení rozdílů v zaměstnanosti znevýhodněných osob, včetně osob se zdravotním postižením, a rozdílů mezi státními příslušníky třetích zemí a občany Evropské unie. To pomůže členským státům řešit problematiku demografického vývoje.

Členské státy by měly usilovat o aktivní začlenění všech osob prostřednictvím podpory účasti pracovní síly a bojovat s chudobou a vyloučením skupin na okraji společnosti.

Při přijímání opatření by členské státy měly zajistit dobré řízení politik zaměstnanosti a sociálních politik a také zajistit, že příznivý vývoj v některých z oblastí hospodářství, práce a sociálních věcí bude vždy podporovat vývoj v ostatních z těchto oblastí. Měly by zajistit obecnou spolupráci na změnách, na nichž by se plně podílely parlamentní orgány a zainteresované strany, a to i na regionální a místní úrovni a úrovni organizací občanské společnosti. Klíčovou úlohu by měli hrát sociální partneři na evropské i vnitrostátní úrovni. Cíle a referenční hodnoty stanovené na úrovni EU v rámci evropské strategie zaměstnanosti v souvislosti s hlavními směry z roku 2003 by měly být nadále sledovány pomocí ukazatelů a srovnávacích tabulek. Členské státy se také vyzývají ke stanovení vlastních závazků a cílů, které by měly být brány v úvahu společně s doporučeními pro jednotlivé země přijatými na úrovni EU. Členské státy se dále vyzývají, aby monitorovaly sociální dopady reforem.

Zajištění dobrého řízení rovněž vyžaduje větší účinnost v přidělování administrativních a finančních zdrojů. Prostředky ze strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, by členské státy po dohodě s Komisí měly směřovat na provádění evropské strategie zaměstnanosti a o uskutečněných opatřeních by měly podávat zprávy. Zvláštní pozornost by měla být věnována posilování institucionální a administrativní kapacity v členských státech.

Hlavní směr č. 17. Provádět politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti.

Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii (EU) do roku 2010 dosáhla 70 %, z toho alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků (55 až 64 let), a aby se snížila nezaměstnanost a neaktivita. Členské státy by měly zvážit stanovení národních cílů míry zaměstnanosti.

Při dosahování těchto cílů by se opatření měla zaměřit na následující priority:

- přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany,
- zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků,
- zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace.

1. *Přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany*

Zvyšování úrovně zaměstnanosti představuje nejučinnější způsob, jak dosáhnout hospodářského růstu a jak povzbudit hospodářství podporující sociální začlenění a zároveň zajistit záchranou síť pro ty, kteří nejsou schopni pracovat. S ohledem na očekávaný pokles počtu obyvatel v produktivním věku je o to důležitější podporovat nabídku pracovních sil, celoživotní přístup k práci a modernizaci systémů sociální ochrany k zajištění jejich přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby společnosti. Zvláštní pozornost by měla být věnována tomu, aby zásadním způsobem došlo k odstranění přetrvávajících rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílů mezi příjmy žen a mužů. Důležité jsou rovněž další zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků a mladých lidí v rámci nového mezigeneračního přístupu a podpora aktivního začlenění skupin, které jsou nejvíce vyloučeny z trhu práce. Dále je třeba zesílit úsilí ke zlepšení situace mladých lidí na trhu práce a k podstatnému snížení nezaměstnanosti mladých lidí, zejména těch s nízkou kvalifikací, jejichž míra činí v průměru dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti.

Musí být vytvořeny vhodné podmínky, které umožní pokrok v oblasti zaměstnanosti, bez ohledu na to, zda se jedná o vstup do prvního zaměstnání, návrat do zaměstnání po určitém přerušení či přání prodloužit si pracovní život. Důležitá je kvalita pracovního místa včetně platu a sociálních dávek, pracovní podmínky, přístup k celoživotnímu učení a perspektiva profesního postupu, jakož i podpora a podněty plynoucí ze systémů sociální ochrany. Pro zlepšení celoživotního přístupu k práci a podporu sladění pracovního a rodinného života je nutné zajistit péči o děti. Zajištění péče pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let až do doby zahájení školní docházky a pro alespoň 33 % dětí mladších 3 let věku do roku 2010 je vhodným referenčním ukazatelem na celostátní úrovni, je ovšem rovněž nutné vyvinout zvláštní úsilí, pokud jde o vypořádání se s regionálními nerovnostmi v rámci jednotlivých zemí. Ke zvýšení průměrné míry zaměstnanosti rodičů a zejména rodičů-samoživitelů, kteří většinou čelí zvýšenému riziku chudoby, jsou nutná opatření na podporu rodin. Zejména by členské státy měly zohlednit zvláštní potřeby rodičů-samoživitelů a rodin s více dětmi. Do roku 2010 by navíc na úrovni EU mělo dojít ke zvýšení skutečného průměrného věku odchodu z trhu práce o pět let oproti roku 2001.

Členské státy by rovněž měly zavést opatření pro zlepšení ochrany zdraví (při práci) s cílem snížit zátěž, kterou představuje nemocnost, zvýšit produktivitu práce a prodloužit pracovní život. Provádění Evropského paktu mládeže, Paktu pro rovnost žen a mužů a Evropská aliance pro rodiny by rovněž měly přispět k celoživotnímu přístupu k práci, zejména usnadnění přechodu ze vzdělávacího systému na trh práce. Mladým lidem s omezenými příležitostmi by měly být prostřednictvím opatření vytvářených s ohledem na jejich individuální potřeby poskytovány rovné možnosti, pokud jde o sociální a profesní začlenění.

Hlavní směr č. 18. Podporovat celoživotní přístup k práci prostřednictvím:

- obnovené snahy o vybudování profesní dráhy u mladých lidí a o snížení nezaměstnanosti mládeže, jak k tomu vyzývá Evropský pakt mládeže,
- rozhodných opatření pro větší zapojení žen a snížení rozdílů v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v platech žen a mužů,
- lepšího sladění pracovního a soukromého života a zajištěním přístupných a cenově dostupných zařízení péče o dítě a jiné závislé osoby,
- podpory aktivního stárnutí včetně přiměřených pracovních podmínek, lepšího zdravotního stavu (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídající motivace k práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu,
- moderních systémů sociální ochrany včetně důchodových systémů a systémů zdravotní péče zajištěním jejich sociální přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby tak, aby lépe podporovaly zapojení do trhu práce, setrvání v zaměstnání a prodloužování pracovního života.

Viz též integrovaný hlavní směr „Zabezpečit hospodářskou a finanční udržitelnost jako základ pro zvýšení zaměstnanosti“ (č. 2).

Aktivní politiky začlenění mohou zvýšit nabídku pracovní síly a posílit sociální soudržnost. Jsou silným prostředkem podpory začlenění nejvíce znevýhodněných osob do společnosti a na trhu práce.

Každé nezaměstnané osobě by mělo být nabídnuto pracovní místo, učební poměr, doplňující odborná příprava nebo jiné opatření zaměstnanosti; v případě mladých lidí, kteří ukončili školní docházku, nejpozději do čtyř měsíců do roku 2010 a v případě dospělých v nejpozději do dvanácti měsíců. Dále je třeba provádět politiky, které přinesou aktivní opatření na trhu práce pro dlouhodobě nezaměstnané a zohlední limit, podle nějž má být do roku 2010 začleněno do trhu práce 25 % dlouhodobě nezaměstnaných. Pomoc by měla mít podobu odborné přípravy, rekvalifikace, praxe nebo jiného opatření ke zvýšení zaměstnatelnosti, v kombinaci s průběžnou pomocí při hledání místa. Ke zvýšení účasti na trhu práce a k boji se sociálním vyloučením je nezbytné zlepšit přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání, předcházet nezaměstnanosti a zajistit, aby osoby, které se stanou nezaměstnanými, byly nadále úzce napojeny na trh práce a aby se zvyšovaly možnosti jejich zaměstnatelnosti. Pro dosažení těchto cílů je nutné odstranit překážky na trhu práce poskytováním pomoci při účinném hledání zaměstnání, zpřístupněním odborné přípravy a jiných aktivních opatření na trhu práce. Stejně důležité je zajistit cenově dostupný přístup k základním sociálním službám, zajistit přiměřenou úroveň minimálních zdrojů pro všechny ve spojení se zásadnou spravedlivého odměňování, aby se vyplatilo pracovat. Tento přístup by měl současně zajistit, aby se všem pracujícím vyplatilo pracovat, a také odbourat pasti nezaměstnanosti, chudoby a neaktivity.

Zvláštní pozornost by se měla věnovat podpoře začleňování znevýhodněných osob, včetně pracovníků s nízkou kvalifikací, na trhu práce, a to jak prostřednictvím rozšiřování sociálních služeb a sociálního hospodářství, tak rozvojem nových zdrojů pracovních míst v souladu se společenskými potřebami. Obzvláště důležitý je boj proti diskriminaci, podpora přístupu k zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením a integrace přistěhovalců a menšin.

Hlavní směr č. 19. Zajistit všem přístupné trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat, prostřednictvím:

- aktivních a preventivních opatření na trhu práce včetně včasné identifikace potřeb, pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součástí individuálních akčních plánů, poskytování nezbytných sociálních služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce a napomáhajících k odstraňování chudoby,
- průběžného vyhodnocování pozitivních i negativních pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně správy a podmínek pro vyplácení sociálních dávek a výrazného snižování vysokých mezních sazeb skutečného zdanění, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy, při zajištění přiměřené úrovně sociální ochrany,
- rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb pro jednotlivce i podniky, především na místní úrovni.

Aby si více lidí mohlo najít lepší zaměstnání, je třeba rovněž posílit infrastrukturu trhu práce na úrovni členských států i na úrovni EU včetně sítě EURES tak, aby bylo možné lépe předvídat a řešit případné neshody mezi nabídkou a poptávkou. Zlepšení podmínek při přechodech mezi pracovními místy a vstupu do zaměstnání je velmi důležité a měly by být podporovány politiky zlepšující mobilitu a sladění na trhu práce. Osoby hledající zaměstnání v rámci EU by měly mít možnost nahlížet do seznamů všech volných pracovních míst inzerovaných prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských států. Mobilita pracovníků v EU by měla být plně zajištěna v rámci Smluv. Na vnitrostátních trzích práce je rovněž třeba plně zohlednit další nabídku pracovní síly vyplývající z imigrace státních příslušníků třetích zemí.

Hlavní směr č. 20. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce prostřednictvím:

- modernizace a posilování institucí trhu práce, zejména služeb zaměstnanosti, s cílem zajistit větší transparentnost příležitostí k zaměstnání a odborné přípravě na vnitrostátní a evropské úrovni,
- odstranění překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy v rámci Smluv,
- lepšího předvídaní kvalifikačních požadavků, nedostatků a překážek na trhu práce,
- odpovídajícího řízení ekonomické migrace.

2. Zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků

Evropa musí zlepšit svou schopnost předvídat, podněcovat a vstřebávat hospodářské a sociální změny. To vyžaduje náklady na práci příznivé pro zaměstnanost, moderní formy organizace práce, propagaci „dobře odvedené práce“ a dobře fungující trhy práce umožňující kombinování větší pružnosti s jistotou zaměstnání v souladu s potřebami podniků a pracovníků. To by též mělo přispět k předcházení vzniku segmentace trhů práce a k omezení nenahlášené práce (viz rovněž hlavní směry č. 18, 19, 20 a 23).

V dnešním stále více globalizovaném hospodářství, pro které je příznačné otevírání trhů a neustálé zavádění nových technologií, jsou podniky i pracovníci konfrontováni s potřebou a současně s příležitostí adaptace. Ačkoli tento proces strukturálních změn celkově prospívá růstu a zaměstnanosti, přináší též transformace, které jsou pro některé pracovníky a podniky rušivé. Podniky musí být pružnější, aby dokázaly reagovat na náhlé změny v poptávce, přizpůsobit se novým technologiím a neustále inovovat a zůstávat tak konkurenceschopné.

Musí také reagovat na zvyšující se požadavky na kvalitu zaměstnání, což souvisí s osobními preferencemi pracovníků a se změnami, kterými prochází rodina, a budou se muset vyrovnat se stárnoucí pracovní silou a menším počtem mladých nově nastupujících pracovníků. Pro pracovníky je pracovní kariéra stále složitější, protože během svého života musí úspěšně zvládnout zvyšující se počet změn a protože pracovní schémata jsou stále různorodější a nepravidelnější. S ohledem na rychle se měnící hospodářství musí pracovníci dostat příležitost k celoživotnímu učení, aby se mohli vyrovnat s novými způsoby práce, včetně většího využívání informačních a komunikačních technologií (ICT). Změny profesního postavení a s tím související rizika dočasné ztráty příjmů by měly být lépe řešeny prostřednictvím zajištění vhodné modernizované sociální ochrany.

Pro úspěšné zvládnutí těchto výzev je zapotřebí integrovaný přístup flexikurity. Flexikurita zahrnuje flexibilitu a spolehlivá smluvní ujednání, komplexní strategie celoživotního učení, účinné aktivní politiky na trhu práce a moderní, přiměřené a udržitelné systémy sociální ochrany.

Členské státy by měly realizovat svá vlastní řešení v oblasti flexikurity založená na společných zásadách přijatých Radou. Tyto zásady slouží jako užitečná základna pro reformy a poskytují rámce pro možnosti vnitrostátní politiky a specifických vnitrostátních ujednání v oblasti flexikurity. Neexistuje pouze jedno řešení a žádná zásada není důležitější, než nějaká jiná.

Hlavní směr č. 21. Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů prostřednictvím:

- úpravy pracovněprávních předpisů a v nutných případech vyhodnocení různých opatření týkajících se smluvních vztahů a pracovní doby,
- řešení problému nenahlášené práce,
- lepšího předvídání a pozitivního řízení změn včetně hospodářské restrukturalizace, zejména změn souvisejících s otevíráním trhů tak, aby se minimalizovaly jejich sociální náklady a usnadnila adaptace,
- podpory a šíření inovačních a adaptabilních forem organizace práce za účelem zlepšení kvality pracovních míst, včetně zdraví a bezpečnosti, a produktivity práce,
- podpory přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně odborné přípravy, samostatné výdělečné činnosti, zakládání podniků a geografické mobility.

Viz též integrovaný hlavní směr „Podporovat větší soudržnost mezi makroekonomickými a strukturálními politikami a politikou zaměstnanosti“ (č. 5).

Aby se maximalizovala tvorba pracovních míst, zachovala konkurenceschopnost a přispělo k obecnému ekonomickému rámci, měl by být celkový vývoj mezd v souladu s růstem produktivity během daného ekonomického cyklu a měl by odrážet situaci na trhu práce. Měly by být zásadním způsobem omezeny rozdíly mezi příjmy žen a mužů. Zvláštní pozornost by měla být věnována vysvětlení důvodů nízké úrovně mezd v profesích a odvětvích, jimž tradičně vedou ženy, a jejich řešení. Pro usnadnění tvorby pracovních příležitostí může též být třeba usilovat o snížení nemzdových nákladů práce a o přezkoumání daňového zatížení, a to především pro zaměstnání s nízkou mzdou.

Hlavní směr č. 22. Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost:

- podporováním sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti v tom, aby stanovili takový rámec pro vyjednávání mezd, který bude odrážet problémy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních, a vyhnuli se platovým rozdílům mezi ženami a muži,
- posuzováním vlivu nemzdových nákladů práce na zaměstnanost, a podle potřeby úpravou jejich struktury a úrovně, především s cílem snížit daňové zatížení pracovníků s nízkou mzdou.

Viz též integrovaný hlavní směr „Zajistit, aby vývoj mezd přispíval k makroekonomické stabilitě a růstu“ (č. 4).

3. Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace

Evropa potřebuje více a účelněji investovat do lidského kapitálu. Příliš mnoha lidem se nedaří vstoupit na trh práce a udržet se na něm z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo v důsledku nesouladu kvalifikace s požadavky na dané místo. Aby EU podpořila přístup k práci pro ženy a muže všech věkových kategorií a zvýšila úroveň produktivity, míru inovací a kvalitu práce, musí více a efektivněji investovat do lidského kapitálu a celoživotního učení.

Hospodářství založená na znalostech a službách vyžadují jiné kvalifikace než tradiční průmyslová odvětví: kvalifikace, které je neustále třeba přizpůsobovat technologickým změnám a inovacím. Pracovníci, kteří si chtějí svou práci udržet a profesně se rozvíjet, musí své schopnosti pravidelně vylepšovat a získávat nové. Produktivita podniků závisí na utváření a udržování pracovní síly, která se dokáže přizpůsobovat změnám. Vlády musí v souladu s Evropským paktem mládeže zajistit zvyšování úrovně dosaženého vzdělání a dbát na to, aby mladí lidé získali nezbytné schopnosti. Aby se zlepšily vyhlídky mladých lidí na uplatnění na trhu práce, mělo by být cílem EU snížení průměrného podílu lidí předčasně opouštějících školu pod 10 % a aby do roku 2010 alespoň 85 % mladých lidí ve věku 22 let mělo ukončené vyšší střední vzdělání. Cílem politik by dále mělo být zvýšení průměrné úrovně účasti na celoživotním vzdělávání v EU na nejméně 12,5 % u dospělé práceschopné populace (věková kategorie 25 až 64 let). Na rozvoji a podporování opravdové kultury celoživotního učení od nejtítlejšího věku by se měly podílet všechny zainteresované strany. Aby se dosáhlo významného zvýšení veřejných i soukromých investic do lidských zdrojů v přepočtu na obyvatele a zajistila se kvalita a účinnost těchto investic, musí se na nákladech a odpovědnostech spravedlivě a transparentně podílet všechny zúčastněné strany. Členské státy by měly pro účely investic do vzdělávání a odborné přípravy lépe využívat strukturální fondy a Evropskou investiční banku. Pro dosažení těchto cílů musí členské státy realizovat jasné a ucelené strategie celoživotního vzdělávání, ke kterým se zavázaly.

Hlavní směr č. 23. Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu prostřednictvím:

- politik vzdělávání a odborné přípravy přístupným všem a opatření pro výrazné usnadnění přístupu k počáteční odborné přípravě, střednímu a vyššímu vzdělání včetně učňovského vzdělávání a odborné přípravy pro podnikání,
- významného snížení počtu mladých lidí, kteří předčasně opouštějí školu,
- strategie účinného celoživotního učení pro všechny osoby ve školách, podnicích, orgánech veřejné správy a domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s ohledem na podporu účasti na nepřetržitém celoživotním vzdělávání a praktické odborné přípravě, především pro pracovníky s nízkou kvalifikací a pro pracovníky staršího věku.

Viz též integrovaný hlavní směr „Zvýšit a zlepšit investice do výzkumu a vývoje, zejména ze strany soukromého sektoru“ (č. 7).

Nestačí jen stanovit ambiciózní cíle a zvýšit úroveň investic všech zúčastněných stran. Aby se zajistilo, že nabídka bude v praxi pokrývat poptávku, musí být systémy celoživotního učení cenově dostupné, přístupné a musí odpovídat měnícím se potřebám. Systémy vzdělávání a odborné přípravy musí být zdokonaleny a jejich kapacita posílena tak, aby splňovaly požadavky trhu práce, odpovídaly potřebám hospodářství a společnosti založené na znalostech a aby se zlepšila jejich efektivita, vysoká kvalita a rovný přístup. Snadno přístupný, všeobecný a integrovaný systém celoživotního profesního poradenství by měl zvýšit přístup jednotlivců ke vzdělání a odborné přípravě a současně zajistit, aby nabídka v oblasti vzdělání a odborné přípravy více odpovídala kvalifikačním požadavkům. Ke zlepšení přístupu k učení a k jeho lepšímu přizpůsobení potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců lze využít informační a komunikační technologie.

K zajištění větší přístupnosti pracovních příležitostí v celé EU je nutná větší mobilita pro pracovní i studijní účely. Měly být odstraněny zbývající překážky mobility na evropském trhu práce, zejména překážky týkající se uznávání, transparentnosti a využívání kvalifikací a výsledků odborné přípravy, především tím, že bude zaveden evropský rámec kvalifikací prostřednictvím navázání vnitrostátních systémů kvalifikací na tento rámec do roku 2010 a případně vytvořením národních rámců kvalifikací. Pro podporu reformy vnitrostátních systémů vzdělávání a odborné přípravy bude důležité využít schválených evropských nástrojů a odkazů, jak bylo stanoveno v pracovním programu Vzdělávání a odborná příprava 2010.

Hlavní směr č. 24. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům prostřednictvím:

- zvyšování a zajišťování přitažlivosti, otevřenosti a standardů kvality vzdělávání a odborné přípravy, rozšiřování nabídky příležitostí vzdělávání a odborné přípravy, zajišťování pružných učebních plánů a rozšiřování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání,
- usnadnění a diverzifikace přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů,
- reakce na nové profesní potřeby, klíčové schopnosti a budoucí kvalifikační požadavky prostřednictvím zlepšení definování a transparentnosti kvalifikací, jejich účinného uznávání a potvrzením neformálního a informálního učení.

Přehled cílů a referenčních úrovní stanovených v rámci evropské strategie zaměstnanosti

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly dohodnuty tyto cíle a referenční úrovně:

- aby každé nezaměstnané osobě bylo nabídnuto pracovní místo, učební poměr, doplňující odborná příprava nebo jiné opatření zaměstnanosti; v případě mladých lidí, kteří ukončili školní docházku, nejpozději do čtyř měsíců do roku 2010 a v případě dospělých nejpozději do dvanácti měsíců,
 - aby se do roku 2010 25 % dlouhodobě nezaměstnaných zapojilo do aktivních opatření ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti s cílem dosáhnout průměru tří nejvyspělejších členských států,
 - aby osoby hledající zaměstnání v rámci EU měly možnost nahlížet do seznamů všech volných pracovních míst inzerovaných prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských států,
 - aby do roku 2010 došlo na úrovni EU ke zvýšení skutečného průměrného věku odchodu z trhu práce o pět let oproti roku 2001,
 - aby do roku 2010 byla zajištěna péče pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let až do doby zahájení školní docházky a pro alespoň 33 % dětí mladších 3 let věku,
 - aby průměrná míra počtu mladých lidí, kteří předčasně ukončují školní docházku, nepřesahovala v EU 10 %,
 - aby do roku 2010 alespoň 85 % mladých lidí v EU ve věku 22 let mělo ukončené vyšší střední vzdělání,
 - aby průměrná míra účasti na celoživotním učení v EU dosáhla alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25 až 64 let).
-