

DOPORUČENÍ RADY

ze dne 22. července 2003

O HLAVNÍCH SMĚRECH POLITIK ZAMĚŠTNANOSTI ČLENSKÝCH STÁTŮ

(2003/578/ES)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Komise¹,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu²,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru³,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁴,

s ohledem na stanovisko Výboru pro zaměstnanost,

Vzhledem k tomu, že:

- (1) článek 2 Smlouvy o Evropské Unii stanoví Unii cíl podporovat hospodářský a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti. Článek 125 Smlouvy o založení Evropského společenství uvádí, že členské státy a Společenství budou usilovat o rozvoj koordinované strategie na podporu zaměstnanosti, a zvláště na podporu kvalifikované, vyškolené a adaptabilní pracovní síly a trhů práce pružně reagujících na ekonomické změny;
- (2) v návaznosti na mimořádné zasedání Evropské rady o otázkách zaměstnanosti v Lucemburku ve dnech 20. a 21. listopadu 1997 byl usnesením Rady ze dne 15. prosince 1997 o Hlavních směrech zaměstnanosti na rok 1998 odstartován proces⁵ s náležitou viditelností, silnou politickou odpovědností a širokým souhlasem všech zainteresovaných stran;
- (3) zasedání Evropské rady v Lisabonu ve dnech 23. a 24. března 2000 stanovilo pro Unii nový strategický cíl stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější světovou ekonomikou založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. Za tímto účelem Rada odsouhlasila cíle celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti žen pro rok 2010, které byly na zasedání Evropské rady ve Stockholmu ve dnech 23. a 24. března 2001 doplněny o průběžné cíle pro

¹ Návrh ze dne 8. dubna 2003 (dosud nepublikovaný v Úředním věstníku).

² Stanovisko ze dne 3. června 2003 (dosud nepublikované v Úředním věstníku).

³ Stanovisko ze dne 14. května 2003 (dosud nepublikované v Úředním věstníku).

⁴ Stanovisko ze dne 3. července 2003 (dosud nepublikované v Úředním věstníku).

⁵ Úř. věst. č. C 30, 28.1.1998, s. 1.

leden 2005 a o nový cíl míry zaměstnanosti starších žen a mužů pro rok 2010, odrážející výzvu demografické situace;

- (4) zasedání Evropské rady v Nice ve dnech 7., 8., a 9. prosince 2000 schválilo Evropský sociální program, v němž se prohlašuje, že návrat k plné zaměstnanosti vyžaduje provádění ambiciózních politik ve smyslu zvyšování měr zaměstnanosti, snižování regionálních rozdílů, snižování nerovnosti a zvyšování kvality pracovních míst;
- (5) zasedání Evropské rady v Barceloně ve dnech 15. a 16. března 2002 vyzvalo k posílení Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím posíleného, zjednodušeného a lépe řízeného procesu s časovým horizontem do roku 2010, v němž jsou začleněny cílové ukazatele a záměry Lisabonské strategie. Zasedání Evropské rady v Barceloně požadovalo rovněž sladění koordinačních procesů politiky prostřednictvím sladění harmonogramů přijímání Hlavních směrů hospodářské politiky a Hlavních směrů zaměstnanosti;
- (6) zasedání Evropské rady v Bruselu ve dnech 20. a 21. března 2003 potvrdilo, že strategie zaměstnanosti sehrává vedoucí úlohu při plnění cílů Lisabonské strategie na úseku zaměstnanosti a trhu práce a že by strategie zaměstnanosti a Hlavní směry hospodářské politiky, které pro Společenství zajišťují celkovou koordinaci hospodářské politiky, měly fungovat provázaným způsobem. Evropská rada vyzvala, aby byly hlavní směry početně limitovány, orientovány na výsledek, čímž by členskými státy umožňovaly navrhnout vhodný soubor opatření, a aby se opíraly o vhodné cílové ukazatele. Rok 2003 představuje zvláštní příležitost pro sladění klíčových nástrojů koordinace politik – Hlavních směrů hospodářské politiky, Hlavních směrů zaměstnanosti a Strategie vnitřního trhu – a pro jejich uvedení do tříleté perspektivy;
- (7) strategie zaměstnanosti byla důkladně zhodnocena, včetně pečlivého střednědobého přezkoumání v roce 2000 a hlavního vyhodnocení zkušeností z prvních pěti let v roce 2002. Toto vyhodnocení poukázalo na potřebu kontinuity strategie v zájmu odstranění zbývajících strukturálních nedostatků i na potřebu řešení nových problémů, kterým čelí rozšířená Evropská unie;
- (8) úspěšné provádění lisabonského programu vyžaduje, aby politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem sledovaly tři vzájemně se doplňující a podporující cíle - plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce, a sociální soudržnost a začleňování. Dosažení uvedených cílů je podmíněno dalšími strukturálními reformami zaměřenými na 10 vzájemně provázaných priorit a zvláštní pozornost je nutno věnovat provázanému řízení celého procesu. Provádění reforem politik vyžaduje uplatnění přístupu genderového mainstreamingu;
- (9) dne 6. prosince 2001 Rada schválila soubor ukazatelů k měření deseti dimenzí investování do kvality v práci a požádala, aby se uvedené ukazatele používaly při monitorování hlavních směrů zaměstnanosti a doporučení;

- (10) aktivní a preventivní politiky by měly být účinné a přispívat k dosažení cílů plné zaměstnanosti a sociálního začleňování zajištěním toho, aby nezaměstnané a neaktivní osoby byly schopny uspět na trhu práce a začlenit se na něj. Tyto politiky by měly být podporovány moderními institucemi trhu práce;
- (11) členské státy by měly povzbuzovat tvorbu více a lepších pracovních míst prostřednictvím podpory podnikání a inovací v příznivém podnikatelském prostředí. Členské státy se zavázaly provádět Evropskou chartu pro malé podniky a účastní se procesu rozvoje podnikatelské politiky na základě srovnávání;
- (12) zajištění správné rovnováhy mezi pružností a ochranou podpoří konkurenční schopnost firem,lepší kvalitu a produktivitu práce a usnadní přizpůsobení firem a zaměstnanců hospodářským změnám. V tomto ohledu zasedání Evropské rady v Barceloně a v Bruselu vyzvala zejména k přezkoumání právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, při současném respektování úlohy sociálních partnerů. Úroveň standardů ochrany zdraví a bezpečnosti při práci se musí zvýšit v souladu s novou strategií Společenství na období 2002-2006. Zvláštní pozornost by měla být věnována vysoce rizikovým sektorům z hlediska pracovních úrazů. Přístup pracovníků k odborné přípravě je nezbytnou součástí rovnováhy mezi pružností a ochranou a zapojení všech pracovníků by mělo být podporováno při zohlednění návratnosti investic pro pracovníky, zaměstnavatele i pro společnost jako celek;
- (13) zasedání Evropské rady v Barceloně přivítalo akční plán dovedností a mobility připravený Komisí a usnesení Rady ze dne 3. června 2002 o dovednostech a mobilitě dále vyzvalo Komisi, členské státy a sociální partnery, aby podnikly požadovaná opatření. Lepší profesní a územní mobilita a zprostředkování práce pomohou zvýšit zaměstnanost a sociální soudržnost, při zohlednění pracovních aspektů migrace;
- (14) provádění provázaných a komplexních strategií celoživotního vzdělávání je nezbytné pro zajištění plné zaměstnanosti, vyšší kvality a produktivity při práci a větší sociální soudržnosti. Zasedání Evropské rady v Barceloně přivítalo sdělení Komise „Vytváření evropského prostoru celoživotního vzdělávání“, které podrobně pojednává o základních stavebních prvcích strategie celoživotního vzdělávání, tj. o partnerství, pochopení poptávky po vzdělání, přiměřených zdrojích, usnadnění přístupu ke vzdělávacím příležitostem, vytváření kultury vzdělávání a úsilí o dosažení dokonalosti. Pokračující práce na konkrétních budoucích cílech systémů vzdělávání, zahájené na zasedání Evropské rady v Lisabonu, hrají významnou úlohu při rozvoji lidského kapitálu a je třeba plně využít jejich synergií se Strategií zaměstnanosti. Ve dnech 5. a 6. května 2003 Rada přijala řadu srovnávacích kritérií pro měření průměrné evropské výkonnosti v oblasti vzdělávání a odborného výcviku, z nichž některá mají zvláštní význam v kontextu politik zaměstnanosti. Zasedání Evropské rady v Lisabonu vyzvalo k výraznému zvyšování investic do lidských zdrojů na obyvatele. To vyžaduje dostatečnou stimulaci zaměstnavatelů a jednotlivců a přesměrování veřejných financí k efektivnějším investicím do lidských zdrojů napříč vzdělávacím spektrem;

- (15) k řešení výzvy demografického stárnutí, podpoře hospodářského růstu, podpoře plné zaměstnanosti a podpoře udržitelnosti systémů sociální ochrany je zapotřebí přiměřené nabídky pracovních sil. V závěrech Společné zprávy Komise a Rady „Zvyšování účasti na pracovních silách a podpora aktivního stárnutí“, která byla přijata Radou dne 7. března 2002, se uvádí, že k dosažení uvedeného cíle je nezbytné vypracovat komplexní národní strategie založené na přístupu celoživotního cyklu. Politiky by měly využívat potenciálu zaměstnanosti všech skupin osob. Evropská rada se na svém zasedání v Barceloně shodla, že by Evropská unie měla usilovat o postupné zvýšení průměrného reálného věku odchodu do důchodu do roku 2010 přibližně o 5 let. Uvedený věk byl v roce 2001 odhadován na 59,9 let;
- (16) rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce musejí být postupně snižovány, pokud chce Evropská unie zajistit plnou zaměstnanost, zvýšit kvalitu při práci a podpořit sociální začleňování a soudržnost. Toho vyžaduje využití přístupu „gender mainstreaming“ a zvláštních opatření v rámci politik pro vytvoření podmínek pro ženy i muže ke vstupu, návratu na trh práce a setrvání na něm. Evropská rada se na svém zasedání v Barceloně shodla, že by členské státy měly do roku 2010 poskytovat péči o dítě pro minimálně 90 % dětí ve věku od tří let až do zahájení povinné školní docházky a pro minimálně 33 % dětí ve věku do tří let. Řešeny by měly být rovněž hlavní faktory ovlivňujícími rozdíly mezi muži a ženami pokud jde o nezaměstnanost a výši platu a výsledkem tohoto úsilí by mělo být dosažení cílů snižování uvedených rozdílů, aniž by byla zpochybněna zásada mzdové diferenciaci v závislosti na produktivitě a situaci na trhu práce;
- (17) účinná integrace znevýhodněných osob do trhu práce bude znamenat zvýšení úrovně sociálního začleňování, míry zaměstnanosti a zlepšení udržitelnost systémů sociální ochrany. Opatření politik musí bojovat s diskriminací, zajistit individuální přístup k potřebám jednotlivců a vytvářet přiměřené pracovní příležitosti prostřednictvím pobídek k najímání pracovníků pro zaměstnavatele. Rozhodnutí Rady 2001/903/ES⁶ ze dne 3. prosince 2001 vyhlásilo rok 2003 „Evropským rokem osob se zdravotním postižením“. Přístup na trh práce je hlavní prioritou vzhledem k osobám se zdravotním postižením, jejichž počet v Evropské unii se odhaduje na 37 milionů, z nichž řada je schopná a chce pracovat;
- (18) ke zlepšení šance na dosažení plné zaměstnanosti a sociální soudržnosti by vyvážený vztah mezi příjmem z pracovní činnosti a příjmem při nezaměstnanosti nebo při neaktivitě měl být takový, aby podněcoval ke vstupu, návratu na trh práce a k setrvání na něm a podporoval vytváření nových pracovních míst;
- (19) nenahlášenou prací se rozumí „veškeré placené činnosti, která je svou podstatou v souladu se zákonem, ale nebyly nahlášeny veřejným orgánům“. Studie odhadují rozsah neformální ekonomiky v průměru na 7 % až 16 % HDP EU. Tento druh práce je třeba přeměnit na řádnou práci, aby se tak zlepšilo celkové podnikatelské prostředí, kvalita práce těch, kterých se to týká, sociální soudržnost a udržitelnost systémů veřejných financí a sociální ochrany. Mělo

⁶ Úř. věst. L 335, 19.12.2001, str. 15.

- by být podporováno zlepšování znalostí o rozsahu nenahlášené práce v členských státech a v Evropské unii;
- (20) rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi regiony v Evropské unii zůstávají vysoké a po rozšíření se zvýší. Je třeba je řešit prostřednictvím širokého přístupu zahrnujícího aktéry na všech úrovních, a tím podporovat hospodářskou a sociální soudržnost při využití strukturálních fondů Společenství;
- (21) vyhodnocení prvních pěti let strategie zaměstnanosti zdůraznilo potřebu lepšího řízení jako klíče k budoucí účinnosti strategie. Úspěšné provádění politik zaměstnanosti závisí na partnerství na všech úrovních, na zapojení řady provozních služeb a na přiměřeném finančním zajištění provádění hlavních směrů. Členské státy nesou odpovědnost za účinné provádění hlavních směrů zaměstnanosti, včetně zajištění vyváženého plnění na regionální a místní úrovni;
- (22) účinné provádění hlavních směrů zaměstnanosti vyžaduje aktivní účast sociálních partnerů ve všech etapách, od přípravy politik po jejich provádění. Na Sociálním summitu dne 13. prosince 2001 vyjádřili sociální partneři potřebu rozvíjet a zlepšovat koordinaci tripartitních konzultací. Bylo rovněž dohodnuto, že se Tripartitní sociální summit pro růst a zaměstnanost bude konat před každým jarním zasedáním Evropské rady;
- (23) kromě hlavních směrů zaměstnanosti by členské státy měly v plném rozsahu provádět i hlavní směry hospodářské politiky a zajistit, že jejich aktivity budou plně v souladu s udržováním silných veřejných financí a makroekonomické stability,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

Jediný článek

Hlavní směry pro politiky zaměstnanosti členských států („hlavní směry zaměstnanosti“), které jsou uvedeny v příloze, se tímto přijímají. Členské státy je budou brát v úvahu ve svých politikách zaměstnanosti.

V Bruselu dne 22. července 2003.

Hlavní směry zaměstnanosti

Evropská strategie pro plnou zaměstnanost a lepší pracovní místa pro všechny

Členské státy by měly provádět politiku zaměstnanosti s ohledem na dosažení cílů a priorit realizace a postupovat směrem k níže uvedeným úkolům. Zvláštní pozornost bude věnována zajištění dobrého řízení politiky zaměstnanosti.

Kromě těchto *Hlavních směrů zaměstnanosti* (Employment Guidelines) a s nimi spojených *Doporučení pro politiku zaměstnanosti* by měly členské státy plně implementovat *Obecné směry pro hospodářskou politiku* (Broad Economic Policy Guidelines - BEPG) a zajistit, aby tyto dva nástroje fungovaly ve vzájemném souladu.

S ohledem na strategii vytyčenou v Lisabonu je politika zaměstnanosti členských států zaměřena na tři průřezové a vzájemně propojené cíle – plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce a na sociální soudržnost a začleňování.

Těchto cílů by mělo být dosahováno vyváženým způsobem, přičemž je nutné brát v úvahu jejich rovnocenný význam při naplňování ambicí celé Unie. V plné míře by měly být využity synergie založené na pozitivní interakci mezi těmito třemi cíli. Rovné příležitosti a rovnost mužů a žen jsou nezbytné aspekty pokroku směrem k dosažení těchto tří cílů.

Tento přístup by rovněž přispěl ke snížení nezaměstnanosti a neaktivity.

Plná zaměstnanost

Cílem členských států je dosažení plné zaměstnanosti prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti směrem k lisabonským a stockholmským cílům.

Politiky budou přispívat k dosažení následujících průměrných ukazatelů za EU:

- celkové míry zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010
- míry zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 50 % v roce 2010.

Jakékoli národní cíle by měly být v souladu s výsledkem očekávaným na úrovni EU a měly by brát v úvahu specifické okolnosti v dané zemi.

Zlepšení kvality a produktivity práce

Lepší kvalita v práci je úzce spojena s pohybem směrem ke konkurenceschopné a na znalostech založené ekonomice a měla by být dosahována prostřednictvím společného úsilí všech aktérů a zejména prostřednictvím sociálního dialogu. Kvalita je multidimenzionální koncepce týkající se jak charakteristik pracovních míst, tak i širšího trhu práce. Zahrnuje vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, organizaci práce a rovnováhu mezi životem a prací,

sociální dialog a zapojení pracovníků, rozmanitost a nediskriminaci a celkový pracovní výkon.

Zvyšování míry zaměstnanosti musí jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce. Kvalita při práci může pomoci zvýšit produktivitu a synergie mezi oběma těmito faktory by se měla plně využít. To představuje specifickou výzvu pro sociální dialog.

Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Zaměstnanost je klíčovým prostředkem k sociálnímu začleňování. Politika zaměstnanosti by měla v synergii s otevřenou metodou koordinace na poli sociální ochrany usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.

Hospodářská a sociální soudržnost by se měla posilovat snižováním regionálních disparit v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, řešením problémů zaměstnanosti v méně rozvinutých oblastech EU a podporou hospodářské sociální restrukturalizace.

Konkrétní směry (priority)

Při dosahování tří výše uvedených vzájemně provázaných cílů budou členské státy realizovat politiky, které berou v úvahu následující konkrétní směry, které jsou prioritami pro provádění. Přitom přijmou v rámci každé priority gender mainstreamingový přístup.

1. AKTIVNÍ A PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ A NEAKTIVNÍ

Členské státy budou rozvíjet a realizovat aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby, které budou předcházet zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných a podporovat udržitelnou integraci nezaměstnaných a neaktivních osob do zaměstnání.

Členské státy:

- a) zajistí, aby v raném období své nezaměstnanosti mohli všichni uchazeči o práci využívat výhod včasného formulování svých potřeb a služeb, jako je poradenství, vedení, pomoc při hledání práce a individuální akční plány;*
- b) na základě výše uvedené identifikace potřeb budou nabízet uchazečům přístup k efektivním a účinným opatřením na podporu jejich zaměstnatelnosti a šance na integraci, se zvláštní pozorností věnovanou lidem s největšími potížemi na trhu práce;*

Členské státy zajistí, aby:

- každé nezaměstnané osobě byl nabídnut nový start do doby, než dosáhne šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí a dvanácti měsíců

nezaměstnanosti v případě dospělých, a to ve formě školení, rekvalifikace, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na podporu zaměstnatelnosti, zároveň, v případě potřeby, s pokračující pomocí při hledání práce.

- se do roku 2010 účastnilo některého aktivního opatření 25 % dlouhodobě nezaměstnaných, a to ve formě školení, rekvalifikace, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření na podporu zaměstnatelnosti, s cílem dosáhnout průměru tří v tomto ohledu nejlepších členských států.

c) budou modernizovat a posilovat instituce trhu práce, zejména služby zaměstnanosti;

d) zajistí pravidelné hodnocení efektivnosti a účinnosti programů trhu práce a v návaznosti na toto hodnocení tyto programy upraví.

2. TVORBA PRACOVNÍCH MÍST A PODNIKÁNÍ

Členské státy budou posilovat tvorbu více a lepších pracovních míst prostřednictvím podpory podnikání, inovace, investiční kapacity a příznivého podnikatelského prostředí pro všechny podniky. Zvláštní pozornost bude věnována využívání potenciálu nových podniků, sektoru služeb a výzkumu a vývoje k tvorbě pracovních míst. S podporou procesu srovnávání politik podpory podnikání a realizace Evropské charty malých podniků (European Charter for Small Enterprises) se politiky zaměří na:

- zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro začínající podniky a pro malé a střední podniky a pro přijímání pracovníků, snazší přístup ke kapitálu pro začínající firmy, nové a existující malé a střední podniky a podniky s vysokým potenciálem růstu a tvorby pracovních míst (viz též BEPG, směr 11);
- podporu vzdělávání a odborného výcviku v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností, včetně odborného výcviku, který zajistí všem možnost zvolit si podnikání jako svou kariéru.

3. Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce

Členské státy budou podporovat adaptabilitu pracovníků a firem na změny, přičemž budou brát v úvahu potřebu flexibility i ochrany pracovníků a zdůrazňovat klíčovou úlohu sociálních partnerů v tomto ohledu.

Členské státy budou přezkoumávat a v případě potřeby reformovat příliš restriktivní prvky pracovněprávní legislativy, které ovlivňují dynamiku trhu práce a zaměstnanost skupin obyvatel, které mají na trh práce obtížný přístup, rozvíjet sociální dialog, podporovat sociální odpovědnost firem a přijímat jiná vhodná opatření na podporu:

- rozmanitosti smluvních a pracovních uspořádání včetně těch, které se týkají pracovní doby, kariérního postupu, lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a mezi flexibilitou a ochranou pracovníků;

- přístupu ke školení, zejména pro málo kvalifikované pracovníky;
- lepších pracovních podmínek včetně ochrany zdraví a bezpečnosti práce; cílem politiky bude zejména dosáhnout: podstatného snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- tvorby a šíření inovativních a udržitelných forem organizace práce, které podporují produktivitu práce a kvalitu při práci;
- předvídání a pozitivní řízení hospodářských změn a restrukturalizace.

Členské státy budou řešit úzká místa a nerovnováhy trhu práce prostřednictvím řady opatření, např. podporou profesní mobility a odstraňováním překážek geografické mobility, a zejména pak realizací akčního plánu pro dovednosti a mobilitu (skills and mobility action plan), zlepšením uznávání a transparentnosti kvalifikací a dovedností, převoditelností nároků sociálního zabezpečení a důchodů, poskytováním vhodných stimulů v daňovém systému a systému dávek, a také tím, že budou brát v úvahu aspekty imigrace týkající se trhu práce.

Transparentnost příležitostí k zaměstnání a k odbornému výcviku na národní i evropské úrovni by se měla zlepšovat, aby bylo možné efektivně spojovat nabídku a poptávku na trhu práce. Do roku 2005 by měli mít všichni uchazeči v celé EU možnost konzultovat všechna volná místa nabízená prostřednictvím služeb zaměstnanosti členských států.

4. PODPORA ROZVOJE LIDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Členské státy budou implementovat strategii celoživotního vzdělávání, zahrnující mimo jiné zlepšování kvality a efektivnosti systémů vzdělávání a odborného výcviku, s cílem vybavit všechny lidi dovednostmi, které jsou požadovány od moderní pracovní síly ve společnosti založené na znalostech, umožnit rozvíjení jejich kariéry a snižovat nerovnováhy a úzká místa v dovednostech na trhu práce.

V souladu s národními prioritami se politiky zaměří především na dosažení následujících výstupů do roku 2010:

- alespoň 85 % osob ve věku 22 let v EU by mělo mít dokončené vyšší středoškolské vzdělání,
- průměrná úroveň účasti na celoživotním vzdělávání v rámci EU by měla být alespoň 12,5 % dospělé populace v produktivním věku (25 – 64 let).

Politiky se zaměří především na dosažení vyšších investic do lidských zdrojů. V tomto kontextu je důležité, aby na úrovni firem došlo k výraznému zvýšení investic do odborného výcviku dospělých za účelem posílení produktivity práce, konkurenceschopnosti a aktivního stárnutí. Budou podporovány efektivní investice zaměstnavatelů do lidského kapitálu.

5. ZVYŠOVÁNÍ NABÍDKY PRACOVNÍCH SIL A PODPORA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

Členské státy budou přiměřeně zvyšovat dostupnost pracovních příležitostí a podporovat tak hospodářský růst a zaměstnanost, přičemž budou mít na zřeteli mobilitu pracovních sil, jak je uvedeno u směru 3. Členské státy budou především:

- zvyšovat účast na trhu práce využitím potenciálu všech skupin obyvatel, prostřednictvím komplexního přístupu zaměřeného především na dostupnost a atraktivitu pracovních míst, na to, aby se vyplácelo pracovat, a také na zlepšování dovedností a poskytování příslušné podpory;
- podporovat aktivní stárnutí, zejména podporou pracovních podmínek příznivých k udržení pracovního místa – např. přístup k dalšímu vzdělávání, rozpoznání zvláštního významu zdraví a bezpečnosti při práci, inovativní a flexibilní formy organizace práce – a také odstraněním pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, hlavně reformou systému předčasného odchodu do důchodu a vytvořením podmínek, kdy se vyplácí zůstat aktivní na trhu práce, a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob;

Politiky se zaměří zejména na dosažení zvýšení průměrného věku odchodu do důchodu na úrovni EU o 5 let do roku 2010 (v roce 2001 odhadnut na 59,9 roku). V tomto ohledu mají důležitou úlohu sociální partneři. Všechny cíle plánované na národní úrovni by měly být v souladu s výsledky očekávanými na úrovni EU a měly být také brát v úvahu konkrétní okolnosti v daném státě.

- a v případě potřeby zvažovat dodatečný příliv pracovní síly vyplývající z imigrace.

6. ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

Členské státy budou integrovaným způsobem, spojujícím genderový mainstreaming a specifické aktivity, podporovat účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnou podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen. Role sociálních partnerů je v tomto ohledu klíčová. Ve snaze eliminovat rozdíly se politiky zaměří zejména na dosažení podstatného snížení rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v každém členském státě do roku 2010 a to prostřednictvím mnohostranného přístupu řešícího základní faktory rozdílného odměňování žen a mužů, včetně odvětvové a profesní segregace, vzdělávání a odborného výcviku, klasifikace pracovních míst a systémů odměňování, zlepšování transparentnosti a povědomí o této problematice.

Zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinného života, hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podporou sdílení rodinných a profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání po absenci. Členské státy by měly odstranit demotivující faktory pro účast žen na pracovní síle a usilovat, při zohlednění poptávky po zařízeních péče o děti a v souladu s národními modely poskytování péče o děti, o zajištění péče o děti alespoň pro 90 % dětí ve věku mezi 3 lety a začátkem povinné školní docházky a pro alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let do roku 2010.

7. PODPORA INTEGRACE OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE A BOJ PROTI JEJICH DISKRIMINACI

Členské státy budou podporovat integraci osob, které čelí na pracovním trhu značným obtížím, např. těm, kdo předčasně odešli ze školy, pracovníkům s nízkými dovednostmi, lidem se zdravotním postižením, imigrantům a etnickým menšinám, a to rozvojem jejich zaměstnatelnosti, zvyšováním pracovních příležitostí a prevencí všech forem diskriminace.

Politiky se zejména zaměří na, aby bylo do roku 2010 dosaženo:

- v průměru v EU maximálně 10 % míry nedokončení školní docházky;
- v každé členské zemi podstatného snížení rozdílů v nezaměstnanosti znevýhodněných osob, v souladu s národními cíli a definicemi;
- v každé členské zemi podstatného snížení rozdílů v nezaměstnanosti mezi osobami s národností patřící do EU a lidí s národností mimo EU, v souladu s národními cíli.

8. ZAJISTIT, ABY SE VYPLÁCELO PRACOVAT, PROSTŘEDNICTVÍM POBÍDEK KE ZVYŠOVÁNÍ ATRAKTIVITY PRÁCE

Členské státy budou reformovat finanční stimuly s cílem ztraktivnit práci a povzbuzovat muže a ženy ke hledání a udržení práce. V tomto kontextu by členské státy měly rozvíjet vhodné politiky zaměřené na snižování počtu chudých pracujících osob. Přehodnotí a v případě potřeby zreformují daňové systémy a systémy dávek a jejich vzájemné vazby se záměrem eliminovat nezaměstnanost, pasti chudoby a neaktivity a podpořit účast žen, nízko kvalifikovaných pracovníků, starších pracovníků, osob se zdravotním postižením a osob, které jsou trhu práce a zaměstnání nejdále.

Při zachování přiměřené úrovně sociální ochrany přehodnotí členské státy zejména míru náhrady příjmu a dobu pobírání dávek, zajistí efektivní management dávek, především ve vazbě na účinné hledání práce, včetně přístupu k aktivačním opatřením na podporu zaměstnatelnosti; přitom budou brát v úvahu individuální situaci uchazeče. V případě potřeby zváží poskytování dávek v práci a budou usilovat o odstranění pastí neaktivity.

Politiky se zaměří především na to, aby do roku 2010 bylo dosaženo výrazného snížení vysoké mezní míry zdanění a v případě potřeby i daňového zatížení pracovníků s nízkým platem, při zohlednění situace v dané zemi.

9. TRANSFORMOVAT PRÁCI NAČERNO NA ŘÁDNÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Členské státy budou rozvíjet a realizovat široký okruh aktivit a opatření zaměřených na eliminaci práce načerno. Aktivita zahrnují zjednodušení podnikatelského prostředí, odstranění demotivace a přípravu vhodných stimulů v systému daní a dávek, lepší vynucování zákonů a využívání sankcí. Vyvinou nezbytné úsilí na národní a evropské

úrovni k zajištění měření rozsahu tohoto problému a pokroku dosaženého na národní úrovni.

10. ŘEŠENÍ REGIONÁLNÍCH NEROVNOSTÍ V ZAMĚSTNANOSTI

Členské státy by měly realizovat komplexně pojaté kroky směřující ke snížení regionálních nerovností v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Měl by být podporován potenciál pro tvorbu pracovních míst na místní úrovni, včetně potenciálu sociální ekonomiky, a zároveň by se mělo posilovat partnerství mezi všemi zainteresovanými stranami. Členské státy:

- budou podporovat příznivé podmínky pro aktivity soukromého sektoru a investice do zaostávajících regionů;
- zajistí, aby byla v zaostávajících regionech veřejná podpora zaměřena na investice do lidského kapitálu a vědomostí i do příslušné infrastruktury (viz též BEPG, směry 18 a 19).

Plně by se měl využívat i potenciál fondu soudržnosti, strukturálních fondů a evropské investiční banky.

Dobré řízení a partnerství při implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti

Členské státy zajistí účinnou implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti, a to i na regionální a místní úrovni.

Zapojení parlamentních institucí, sociálních partnerů a dalších relevantních aktérů

Pro implementaci Evropské strategie zaměstnanosti jsou důležitými faktory dobré řízení a partnerství, při plném respektování národních tradic a postupů. Důležitou roli v tomto ohledu bude hrát Evropský parlament. Odpovědnost za realizaci Evropské strategie zaměstnanosti leží na členských státech. V souladu s národními tradicemi budou k procesu významně přispívat příslušné parlamentní instituce i další aktéři na poli zaměstnanosti na národní i regionální úrovni.

V souladu s národními tradicemi a praxí by měli být sociální partneři na národní úrovni vyzváni, aby zajistili účinnou implementaci Hlavních směrů a podávali zprávy o svých hlavních příspěvcích ve všech oblastech své odpovědnosti, především co se týká řízení změn a adaptability, synergie mezi flexibilitou a ochranou, rozvoje lidského kapitálu, rovnosti mužů a žen, opatření, aby se vyplácelo pracovat, aktivního stárnutí i ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

Evropští sociální partneři na mezisektorové a sektorové úrovni jsou vyzýváni k tomu, aby přispívali k realizaci Hlavních směrů zaměstnanosti a podpořili úsilí vynaložené národními sociálními partnery na všech úrovních, tj. na mezisektorové, sektorové a místní úrovni. Evropští sociální partneři na mezisektorové úrovni budou každý rok podávat zprávu o svém příspěví k realizaci Hlavních směrů, jak oznámili ve svém

společném pracovním programu. Evropští sociální partneři na sektorové úrovni jsou vyzýváni, aby podali zprávy o svých příslušných aktivitách.

Instituce zapojené do provádění politiky zaměstnanosti by měly implementovat politiky zaměstnanosti účinným a efektivním způsobem.

Alokace přiměřených finančních zdrojů

Členské státy zajistí transparentnost a nákladovou efektivnost při alokaci finančních zdrojů na implementaci Hlavních směrů zaměstnanosti, a to zároveň při naplnění požadavku zdravých veřejných financí v souladu s Obecnými směry pro hospodářskou politiku.

Budou plně využívat potenciálních příspěvků z Evropských strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, na podporu provádění politik a na posilování institucionální kapacity na poli zaměstnanosti.