

II

(Akty, jejichž zveřejnění není povinné)

RADA

ROZHODNUTÍ RADY

ze dne 12. července 2005

o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

(2005/600/ES)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽²⁾,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů,

s ohledem na stanovisko Výboru pro zaměstnanost,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 2 Smlouvy o Evropské unii stanoví Unii mimo jiné cíle podporovat hospodářský a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti. Článek 125 Smlouvy o založení Evropského společenství stanoví, že členské státy a Společenství pracují na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny.

(2) V březnu 2000 zahájila Evropská rada na zasedání v Lisabonu strategii, která se zaměřuje na udržitelný

hospodářský růst při zvýšení počtu a kvality pracovních míst a větší sociální soudržnosti a která stanoví dlouhodobé cíle v oblasti zaměstnanosti, avšak po pěti letech není cílů strategie zdaleka dosaženo.

(3) Předložení integrovaného balíčku hlavních směrů politiky zaměstnanosti a hlavních směrů hospodářské politiky pomůže Lisabonskou strategii opětovně zaměřit na růst a zaměstnanost. Hlavní úlohu při provádění cílů Lisabonské strategie týkajících se zaměstnanosti má evropská strategie zaměstnanosti. Také posilování sociální soudržnosti představuje klíčový prvek úspěchu Lisabonské strategie. A naopak, jak je uvedeno v sociální agendě, úspěch evropské strategie zaměstnanosti přispěje k dosažení větší sociální soudržnosti.

(4) V souladu se závěry jarního zasedání Rady ve dnech 22. a 23. března 2005 musí Unie zmobilizovat všechny vhodné zdroje na úrovni jednotlivých členských států i na úrovni Společenství, včetně politiky soudržnosti, ve třech rozměrech Lisabonské strategie (hospodářském, sociálním a životního prostředí), aby se tak více využilo jejich součinnosti v celkovém rámci udržitelného rozvoje.

(5) Cíle týkající se plné zaměstnanosti, kvality pracovních míst, produktivity práce a sociální soudržnosti musí být vyjádřeny v jasných prioritách: přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany; zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků; a zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace.

(6) Hlavní směry zaměstnanosti by měly být v plném rozsahu přezkoumávány pouze jednou za tři roky a jejich aktualizace během tohoto období do roku 2008 by měla být přísně omezena.

⁽¹⁾ Stanovisko ze dne 26. května 2005 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽²⁾ Stanovisko ze dne 31. května 2005 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

- (7) Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu vypracovaly společně stanovisko k Integrovaným hlavním směrům pro růst a zaměstnanost (2005–2008).
- (8) Doporučení Rady ze dne 14. října 2004 o provádění politik zaměstnanosti členských států ⁽¹⁾ zůstává nadále platným odkazem,

Článek 2

Členské státy přihlížejí k těmto hlavním směrům ve svých politikách zaměstnanosti, o kterých podávají zprávu ve svých národních reformních programech.

Článek 3

Toto rozhodnutí je určeno členskými státy.

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

V Bruselu dne 12. července 2005.

Článek 1

Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států se přijímají ve znění uvedeném v příloze.

Za Radu
G. BROWN
předseda

⁽¹⁾ Úř. věst. L 326, 29.10.2004, s. 47.

PŘÍLOHA

HLAVNÍ SMĚRY ZAMĚSTNANOSTI (2005–2008)

(Integrované hlavní směry č. 17–24)

- Hlavní směr č. 17: provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.
- Hlavní směr č. 18: podporovat celoživotní přístup k práci.
- Hlavní směr č. 19: zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám.
- Hlavní směr č. 20: zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
- Hlavní směr č. 21: podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.
- Hlavní směr č. 22: zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.
- Hlavní směr č. 23: zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.
- Hlavní směr č. 24: přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států

Členské státy ve spolupráci se sociálními partnery provádějí politiky vedoucí k dosažení cílů a prioritních činností uvedených níže. V souladu s Lisabonskou strategií usilují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem o:

- *Plnou zaměstnanost*: Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídce je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.
- *Zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce*: Úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti probíhá současně se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst, kvality pracovního místa i růstu produktivity práce a snižováním podílu chudých pracujících. Je třeba plně využít souvztáhnosti mezi kvalitou pracovního místa, produktivitou a zaměstnaností.
- *Posilování sociální a územní soudržnosti*: Je třeba rázných opatření, která posílí sociální začleňování, budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání a sníží regionální nerovnosti v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce, zejména v zaostávajících regionech.

Rovné příležitosti a boj proti diskriminaci jsou nezbytné pro dosažení pokroku. Zohlednění rovnosti pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů by měly být zajištěny v rámci všech opatření. V rámci nového mezigeneračního přístupu by se měla věnovat pozornost především situaci mladých lidí, provádění Evropského paktu mládeže a podpoře přístupu k zaměstnání během celého pracovního života. 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 občanů Evropské unie.

Při přijímání opatření by členské státy měly zajistit dobré řízení politik zaměstnanosti. Měly by vytvořit široké partnerství pro změnu, na kterém by se podílely parlamentní orgány a dotčené subjekty, a to i na regionální a místní úrovni. Klíčovou úlohu by měli hrát sociální partneři na evropské i vnitrostátní úrovni. Množství cílů a referenčních úrovní stanovených na úrovni EU v rámci evropské strategie zaměstnanosti v souvislosti s hlavními směry z roku 2003 je zahrnuto na konci této přílohy a mělo by být i nadále sledováno pomocí ukazatelů a srovnávacích tabulek. Členské státy se také vyzývají ke stanovení vlastních závazků a cílů, pro něž by měly vzít v úvahu uvedené cíle a doporučení přijatá na úrovni EU v roce 2004.

Zajištění dobrého řízení rovněž vyžaduje větší účinnost v přidělování administrativních a finančních zdrojů. Prostředky ze strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, by členské státy měly po dohodě s Komisí 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 zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.

Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii (EU) do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, 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 tyto 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 nejúčinnější způsob, jak dosáhnout hospodářského růstu a jak povzbudit ekonomiky podporující sociální začlenění a zároveň zajistit záchrannou síť pro ty, kteří nejsou schopni pracovat. S ohledem na očekávaný pokles množství obyvatelstva v produktivním věku je tím důležitější podporovat nárůst nabídky pracovních sil ve všech skupinách, nový celoživotní přístup k práci a modernizaci systémů sociální ochrany k zajištění jejich přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby společnosti. V rámci nového mezigeneračního přístupu by se měla zvláštní pozornost věnovat odstraňování přetrvávajících rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a nízké míře zaměstnanosti starších pracovníků a mladých lidí. Rovněž je nezbytné zabývat se nezaměstnaností mládeže, jejíž míra celkovou míru nezaměstnanosti v průměru dvakrát převyšuje. 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 dalších požitků, pracovní podmínky, jistota zaměstnání, přístup k celoživotnímu učení a perspektiva profesního postupu, jakož i podpora a podněty plynoucí ze systémů sociální ochrany.

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

- obnovené snahy o vybudování profesní dráhy u mladých lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže, jak k tomu vyzývá Evropský pakt mládeže,
- rozhodných opatření pro zvýšení 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, zlepšení stavu zdraví (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídajících pobídek pro práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu,
- moderních systémů sociální ochrany včetně systému důchodů a zdravotní péče, zajištěním jejich sociální přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby tak, aby lépe podporovaly zapojení do trhu práce, setrvávání v zaměstnání a prodloužování pracovního života.

Viz též integrovaný hlavní směr „zabezpečit ekonomickou a fiskální udržitelnost jako základ pro zvýšení zaměstnanosti“ (č. 2).

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. K tomu je nutné odstraňovat překážky v přístupu na trh práce poskytováním pomoci při skutečném hledání zaměstnání, usnadněním přístupu k odborné přípravě a jiným aktivním opatřením na trhu práce, zajištěním, aby se vyplatilo pracovat, a odstraňováním pastí nezaměstnanosti, chudoby a neaktivity. Zvláštní pozornost by se měla věnovat podpoře začleňování znevýhodněných osob včetně pracovníků s nízkou kvalifikací na trh práce, a to jak prostřednictvím rozšiřování sociálních služeb a sociálního hospodářství, tak rozvojem nových zdrojů pracovních míst v souladu se společenskými potřebami. Obzvláště důležité jsou boj proti diskriminaci, podpora přístupu k zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením a integrace přistěhovalců a menšin.

Hlavní směr č. 19: zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám prostřednictvím:

- aktivních a preventivních opatření na trhu práce včetně včasné identifikace potřeb, pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součásti individuálních akčních plánů, poskytování nezbytných sociálních služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce a napomáhajících k odstraňování chudoby,
- průběžného přezkumu 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. V této souvislosti je mobilita pracovníků v EU klíčová a měla by být plně zajištěna v rámci Smluv. Na vnitrostátních trzích práce je rovněž třeba plně zohlednit další nabídku pracovní síly v důsledku přistěhování 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,
- vhodného 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 práce příznivé pro zaměstnanost, moderní formy organizace 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 segmentace trhů práce a k omezení nenahlášené práce.

V dnešním stále více se globalizujícím 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 růstu a zaměstnanosti celkově prospívá, přináší též transformace, které jsou pro některé pracovníky a podniky rušivé. Podniky musí být pružnější, aby dokázaly reagovat na náhlé změny v poptávce po jejich zboží a službách, aby se přizpůsobovaly novým technologiím a aby byly schopny 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 a s tím související restrukturalizace se pracovníci musí vyrovnat s novými způsoby práce, včetně většího využívání informačních a komunikačních technologií, a se změnami svého profesního postavení a musí být připraveni na celoživotní učení. Pro rozsáhlejší zpřístupnění pracovních příležitostí obecně i v EU jako celku je též nutná geografická mobilita.

Hlavní směr č. 21: podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů prostřednictvím:

- úpravy pracovněprávních předpisů a v nutných případech přezkoumání 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 pracovního místa, 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 tvorba pracovních míst maximalizovala, 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. 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 práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost:

- podněcováním sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti k tomu, aby stanovili takový rámec pro vyjednávání mezd, který bude odrážet výzvy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních, a vyhnuli se platovým rozdíly mezi ženami a muži,
- přezkoumáním vlivu nemzdových nákladů práce na zaměstnanost a podle potřeby úpravou jejich struktury a úrovně, především 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 LEPSÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

Evropa potřebuje více 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 zaměstnání pro všechny věkové kategorie a zvýšila úroveň produktivity práce a kvality pracovního místa, musí více a účinněji investovat do lidského kapitálu a celoživotního učení ve prospěch jednotlivců, podniků, hospodářství i společnosti.

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 obnovovat 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 klíčové schopnosti. Na rozvoji a podporování opravdové kultury celoživotního učení od nejútlejšího věku by se měly podílet všechny dotčené subjekty. 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. Aby těchto cílů dosáhly, zavázaly se členské státy, že do roku 2006 vypracují komplexní strategie celoživotního učení a zavedou pracovní program Vzdělávání a odborná příprava 2010.

Hlavní směr č. 23: zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím:

- inkluzivních politik vzdělávání a odborné přípravy 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,
- účinných strategií celoživotní učení nabídnutých všem ve školách, podnicích, orgánech veřejné moci a domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s cílem podpory účasti na nepřetržitém vzdělávání a odborné přípravě na pracovišti během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků.

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 tyto systémy splňovaly požadavky trhu práce, odpovídaly potřebám hospodářství a společnosti založené na znalostech a aby se zlepšila jejich efektivita. Ke zlepšení přístupu k učení a jeho lepšího 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 účely pracovní i studijní. Měly být odstraněny zbývající překážky mobility na evropském trhu práce, zejména překážky týkající se uznávání a transparentnosti kvalifikací a odborné způsobilosti. Pro podporu reforem 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 standardů přitažlivosti, otevřenosti a 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 požadavky na kvalifikaci prostřednictvím zlepšení definování a transparentnosti kvalifikací, jejich účinného uznávání a potvrzením neformálního a neoficiálního učení.

Cíle a referenční úrovně stanovené v rámci evropské strategie zaměstnanosti

V rámci evropské strategie zaměstnanosti byly v roce 2003 dohodnuty tyto cíle a referenční úrovně:

- aby byl každé nezaměstnané osobě nabídnut nový začátek v průběhu šesti měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí a dvanácti měsíců v případě dospělých, a to ve formě odborné přípravy, rekvalifikace, pracovní praxe, pracovního místa nebo jiného opatření týkajícího se zaměstnatelnosti, podle potřeby ve spojení se stálou pomocí při hledání zaměstnání,
- 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 dosažení průměru tří nejvyspělejších členských států,
- aby osoby, které hledají zaměstnání v rámci EU, mohly konzultovat všechna volná pracovní místa nabízená službami zaměstnanosti členských států,
- do roku 2010 zvýšení efektivního průměrného věku odchodu z trhu práce na úrovni EU o pět let (ve srovnání s 59,9 lety v roce 2001),
- do roku 2010 zajištění péče o dítě pro alespoň 90 % dětí ve věku od 3 let do věku povinné školní docházky a alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let,
- aby průměrná míra počtu mladých lidí předčasně opouštějících školu v EU nepřesáhla 10 %,
- aby alespoň 85 % mladých lidí ve věku 22 let mělo v EU ukončené vyšší střední vzdělání,
- aby v EU průměrná míra účasti na celoživotním učení dosáhla alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věková skupina 25 až 64 let).